



Roj: **STSJ AND 10462/2019 - ECLI: ES:TSJAND:2019:10462**

Id Cendoj: **18087340012019102033**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Granada**

Sección: **1**

Fecha: **19/09/2019**

Nº de Recurso: **636/2019**

Nº de Resolución: **2074/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JORGE LUIS FERRER GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

15

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

**CON SEDE EN GRANADA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**OL**

**SENT. NÚM. 2074/2019**

**ILTMO. SR. D. JOSE MANUEL GONZÁLEZ VIÑAS PRESIDENTE**  
**ILTMO. SR. D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ**  
**ILTMO. SR. D. RAFAEL FERNÁNDEZ LÓPEZ MAGISTRADOS**

En la ciudad de Granada a diecinueve de septiembre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los lltmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**SENTENCIA**

En el Recurso de Suplicación núm. **636/2019**, interpuesto por Gloria contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 7 DE GRANADA, en fecha 23/11/18, en Autos núm. 375/2018, ha sido Ponente el lltmo. Sr. Magistrado D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por Gloria en reclamación sobre DESPIDO, contra ANDALUCIA EMPRENDE FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA y MINISTERIO FISCA y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 23/11/18, por la que desestimando la demanda interpuesta por la recurrente se absolvió a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

**Segundo.-** En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

"PRIMERO.- DÑA. Gloria , con DNI NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA, con CIF G 91019794, desde el día 3-3-2003, categoría profesional responsable técnico-grupo I, en el Centro Andaluz de Emprendimiento(CADE) en la localidad de Maracena, salario día por todos los conceptos de 90,98 euros.

Se da por reproducido contratos de trabajo y nóminas de la trabajadora obrante en autos.

La actora no ha sido representante legal ni sindical de los trabajadores.



SEGUNDO.- A esta relación laboral le es aplicable el Convenio Colectivo de la Fundación Red Andalucía Emprende.

TERCERO.- A la actora y a su compañera de trabajo, Dña. Ofelia , se les comunicó por la Directora de Recursos Humanos y Administración, en fecha 12-1- 2018 la apertura de expediente disciplinario dando traslado del pliego de cargos en el que se detallan los hechos imputados, concediendo plazo de siete días naturales para alegaciones. Se comunica asimismo al Comité de empresa. La actora presentó pliego de descargos en fecha 17-1-2018. Tras las comprobaciones pertinentes, se comunicó a la actora en fecha 26-2-2018 por la instructora del expediente que se desplazaron al CADE de Maracena, y que se situaron en todos y cada uno de los lugares indicados por el responsable de zona, pudiendo concluir que se podían ver perfectamente tanto las dos puertas de entrada y salida al Ayuntamiento y el interior del CADE y por supuesto, los movimientos de un puesto de trabajo a otro para registrar las picadas desde ambos ordenadores y el recorrido a pie hacia la parada del metro. Respecto a la supuesta situación de acoso, tras entrevista con su responsable de zona y Directora provincial se concluye que no existe indicio alguno de la persecución que usted ha manifestado en el seno del presente expediente. Por ello se le da traslado por tres días por si lo estima necesario, aportar documentación o cualquier evidencia al respecto. Trascurrido dicho plazo se dará por concluida la fase del expediente contradictorio y se procederá a remitir esta información con el Pliego de cargos y la documentación complementaria a la Dirección- Gerencia, para que emita la propuesta de sanción correspondiente.

CUARTO.- Mediante carta de fecha 19-3-2018 se comunica a la actora su despido disciplinario con fecha de efectos 20-3-2018.

La carta obra en autos y se da íntegramente por reproducida.

Los hechos imputados son, textualmente:

-simular, de forma reiterada y continua, estar prestando servicios en intervalos de tiempo en los que usted estaba ausente, para lo que se hacía valer de las picadas de entrada en CRONO que su compañera, Dña. Ofelia , hacía en su nombre, desde su ordenador y con la utilización de sus claves de acceso.

-Efectuar, de forma reiterada y continua, las picadas de salida en CRONO de su compañera, Dña. Ofelia , con objeto de simular que la Sra. Ofelia permanecía en su puesto de trabajo durante intervalos que tiempo en los que no estaba prestando servicios.

-Defraudar, a través de las actuaciones descritas en los puntos 1 y 2 a la empresa en relación con el cumplimiento de su jornada y horario de trabajo tanto de usted como de su compañera, generando saldos horarios ficticios y de mayor duración que los que se correspondían con sus prestaciones de servicios reales.

Los ilícitos cometidos por usted suponen una grave transgresión de la buena fe contractual prevista en el art. 54, apartado 2, letra d) del ET, con el agravante de haber ocultado su comportamiento, engañando y simulando reiteradamente su presencia en su puesto de trabajo, para lo que se ha aprovechado de la confianza que la empresa ha depositado en usted y su compañera, ya que ambas se encuentran solas en su centro de trabajo, esto es, sin la presencia diaria, continua y permanente de su responsable de Zona, que está físicamente adscrito al CADE de Granada.

Por la empresa también se procedió al despido disciplinario de Dña. Ofelia .

QUINTO.- se da por reproducido el listado de picadas de Dña. Ofelia y Dña. Gloria que obra en autos, pudiéndose comprobar que existe una coincidencia horaria en la picada de inicio y la picada de salida de la actora y su única compañera del CADE de Maracena, Dña. Ofelia .

SEXTO.- Por la Dirección de Recursos Humanos sobre el mes de septiembre, se pone en conocimiento de la Dirección Provincial de Granada una serie de irregularidades en los sistemas de fichaje de la trabajadora hoy actora y su compañera( coincidencia horaria en las picadas de entrada y salida) y la Dirección Provincial, en concreto Dña. Tamara encargó a D. Victorio , Responsable de Zona que hiciera las comprobaciones necesarias a fin de determinar si había o no alguna irregularidad en la utilización de la aplicación de control horario CRONO.

Éste hizo un seguimiento en las inmediaciones del CADE de Maracena, en los días, 18 septiembre, 25 de septiembre, 24 de octubre, 30 de octubre, 9 de noviembre, 15 de noviembre, 29 de noviembre que aparecen relatadas en la carta de despido y se comprobó que la actora picaba en Crono a la salida del CADE con su IP desde su ordenador y también picaba por su compañera con la IP de ésta, simulando de este modo que Dña. Ofelia estaba prestando servicios, cuando la realidad es que no estaba ya en el centro de trabajo. En concreto el Sr. Victorio en los días indicados se desplazaba a las inmediaciones del CADE de Maracena observando como sobre las 8 de la mañana, aproximadamente llegaba Dña. Ofelia ; a continuación llamaba éste al área de personal y comprobaba que se había realizado una picada a nombre de Ofelia y otra a nombre de Gloria , cuando ésta aún no había llegado al CADE. De igual modo comprobó que a la salida, Ofelia abandona el



puesto sobre las 14:20 horas aproximadamente y tras llamada al área de personal le confirman que no se ha registrado picada de salida por la misma, realizándose picada más tarde coincidente con la picada de salida de Gloria , que permanece en el centro. También Dña. Esther , responsable de Recursos Humanos, realizó el día 11 de diciembre 2017 por indicación de la Directora de Recursos Humanos, y habiendo comprobado que las dos trabajadoras han realizado picadas de entrada en el centro de trabajo y que no consta picada de salida de ninguna de ellas, una llamada telefónica al CADE de Maracena, a las 15:03 horas siendo atendida por Dña Gloria y en respuesta a la pregunta acerca de si se encuentra en el centro de trabajo Ofelia indica que se ha marchado, comprobando en la aplicación control de presencia CRONO que no hay picada de salida registrada de Dña. Ofelia , realizándose con posterioridad a las 15:12 horas la picada de salida de ambas trabajadoras. Estas actuaciones se venían realizando de forma continuada desde el mes de enero 2017 hasta el inicio del expediente disciplinario.

SEPTIMO.- Asimismo por reproducido el documento 16 del ramo de prueba de la demandada consistente en un informe sobre la visita realizada por Dña. Elsa , instructora del expediente y Dña Esther , a las instalaciones del CADE de Maracena, y que fue debidamente ratificado en el acto del juicio, a fin de comprobar el entorno de la ubicación del CADE y los lugares desde donde se llevó a cabo las labores de comprobación del Sr. Victorio , concluyendo que no existen limitaciones de visión desde los lugares indicados por el Responsable de zona en sus respectivos informes.

OCTAVO.- El despido de la actora no ha sido en represalia de la queja presentada por su compañera Dña. Ofelia ante el Comité de empresa el 22 de junio de 2017 por haberle pedido el Sr. Victorio la justificación del taller. El Sr. Ofelia como Responsable de Zona supervisa los talleres que se imparten, charlas, cursos, y todo ello genera documentación y pidió a 44 trabajadores evidencia de los cursos impartidos. En concreto a Dña. Ofelia se le pidió que presentara certificado expedido por el IES Juan XXIII, porque se autorizó un taller y se impartieron dos. No se le pidió documentación diferente de la pedida al resto de trabajadores. Y en cuanto a los contratos, el Sr. Victorio pidió a muchos trabajadores subsanaciones, alrededor de 20 subsanaciones, todo ello a requerimiento de la Directora que le convocó para que actualizara documentos relativos a empresas incubadas. Consecuencia de ello algunos contratos se anularon y otros se dieron de baja.

En cualquier caso la Presidenta del Comité de empresa se dirigió a D. Victorio comunicando la queja de la Sra. Ofelia por la petición de que justifique actuaciones en el IES, ya que había generado malestar porque no se haya en el protocolo de justificación, nada se ha indicado al personal con carácter previo a la realización, en algunos casos se ha solicitado dos meses después, incremento de trámites burocráticos, solicitándoles que no se vuelvan a realizar y pida a las personas que se les ha requerido la oportuna disculpa, y consta que el Sr. Victorio emite un informe justificando su actuación y en cualquier caso pidiendo disculpas públicas, pero no por generar ofensas sino por validar actuaciones que probablemente no debía.

NOVENO.- Se ha celebrado acto de conciliación ante el CMAC en fecha 24-4-2018 en virtud de papeleta presentada en fecha 6-4-2018, con el resultado sin avenencia."

**Tercero.-** Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por Gloria , recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario ANDALUCIA EMPRENDE FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** 1. La parte demandante, con la categoría profesional de responsable técnico grupo I, desde el 3-03-2003, con un salario a efectos de despido de 90,98€ al día, teniendo como centro de trabajo el Centro Andaluz de Emprendimiento (CADE), sito en la localidad de Maracena (Granada), ha venido prestando sus servicios por cuenta de la empresa ANDALUCIA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA.

2. Con motivo del incumplimiento del tiempo de trabajo que debía prestar a su indicado empleador, con fecha 12-01-2018 a la demandante y a su compañera de trabajo D<sup>a</sup> Ofelia , se le procedió a la apertura de expediente disciplinario que tras el oportuno pliego de cargos, concluyó por comunicación escrita de fecha 19-03-2018 notificándole su despido disciplinario con fecha de efectos 20-03-2018.

3. Contra dicha sanción se formuló demanda por despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su manifestación de indemnidad o subsidiariamente improcedente, con las consecuencias legales inherentes a dicho pronunciamiento.

4. Por sentencia dictada en la instancia, tras exponer que la parte actora alegó por primera vez en el acto del juicio oral, la prescripción de las faltas imputadas y la incorrecta tipificación de las mismas, lo que suponía una modificación sustancial de la demanda conforme al art. 85.1 LJS, al tener por acreditados los hechos

imputados, su correcta tipificación y proporcionada sanción (Fundamento de Derecho Cuarto), estimó el despido como procedente.

5. Contra la indicada sentencia se formula recurso de suplicación por la demandante, basado en un solo motivo destinado a la censura jurídica desdoblado en tres apartados, al amparo del apartado c) del artículo 193 LJS, concluyendo con la súplica de que " *con estimación de este Recurso, se revoque la de instancia y se dicte otra por la que se declare la improcedencia del despido que DOÑA Gloria , o en su caso, se imponga una sanción inferior a la de despido disciplinario.*"

6. Dicho recurso fue impugnado por la empresa demandada.

**SEGUNDO.-** En el único motivo destinado a la censura jurídica, la demandante, basa su pretensión en tres distintos apartados.

1.- Por vulneración por aplicación indebida del Convenio Colectivo de la empresa FUNDACIÓN RED ANDALUCIA EMPRENDE, el que según su artículo 4, está en fase de ultractividad, existiendo una tipificación incorrecta en los artículos 99 y 100 relativo respectivamente a las faltas graves y muy graves.

Y se alega en síntesis que habiendo reconocido la empresa la aplicabilidad de dicho Convenio, el artículo 99 en relación a las faltas graves dispone: " *La suplantación de otro trabajador alterando, en su caso, los registros y controles de entrada y salida al trabajo.*"

Y para que dicha conducta pueda ser sancionada con el despido, se requiere la sanción por dos o más veces de aquella u otra falta grave, dentro del periodo de un año, dado que el artículo 100 dice: " *o).- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.*"

Por lo que se aduce la infracción de dichos preceptos.

2.- En el segundo apartado del presente motivo se invoca la vulneración del artículo 60 ET y del artículo 103 del Convenio Colectivo aplicable a la empresa a efectos de la prescripción alegada desde el inicio del procedimiento, dado que la empresa comunicó el pliego de cargos el 14-01-2018, a cuyo momento, siendo calificada la falta de grave, habiendo transcurrido más de veinte días, la falta estaría prescrita.

Y alternativamente, considerando que la falta fuese calificada como muy grave, las anteriores al 15-11-2017 también estarían prescritas. Alegándose que la empresa, con anterioridad a esa fecha, ya tenía una serie de conductas que hubieran integrado la falta muy grave alegada para el despido.

3.- Y en tercer y último apartado destinado a la censura jurídica se alega la infracción por inaplicación del artículo 108.1 LJS, entendiéndose que no se ha aplicado correctamente la doctrina gradualista, al estimar que aquellos hechos debieran ser sancionados con suspensión de empleo y sueldo, u otra sanción inferior en grado al despido.

**TERCERO.-** 1. Como de la precedente censura se desprende, la parte actora en su recurso invoca la incorrecta tipificación de la conducta imputada para sustentar el despido disciplinario, la prescripción de los hechos, y por último, la desproporcionada sanción.

2. Dicha parte recurrente, nada alega en el presente recurso sobre la modificación sustancial de la demanda que la sentencia de instancia le imputa en su fundamento de derecho primero en relación a la excepción material de prescripción y a la alegada incorrecta tipificación.

3. Desde dicho planteamiento del recurrente, no interesando la nulidad de la sentencia por incongruencia omisiva, dado que en la misma, en base al artículo 85.1 LJS, se rechaza efectuar cualquier pronunciamiento sobre aquellos dos causas obstativas al despido, corrobora que la actora, actual recurrente, fue en el acto del Juicio Oral donde por vez primera vez las adujo.

4. Esta Sala a la vista del indicado planteamiento y de la impugnación formulada, no habiéndose promovido por la recurrente ninguna revisión de hechos probados, donde documentalmente quede acreditado que con anterioridad al acto del juicio oral, la parte demandante había invocado la prescripción, así como la incorrecta tipificación, tiene que confirmar dicho pronunciamiento de la Magistrada de instancia, partiendo de los inmodificados hechos declarados probados, confirmando que habiéndose producido una modificación sustancial de la demanda de conformidad con el artículo 85.1 LJS, no cabe efectuar pronunciamientos sobre la prescripción e incorrecta tipificación, al haber sido alegados por la demandante, por primera vez en el acto del juicio oral provocando indefensión a la demandada, máxime, al haberse invertido el orden de alegación, prueba y conclusiones, de conformidad con el artículo 105.1 LJS.



Por lo que procede rechazar la invocada prescripción e incorrecta tipificación.

5. En el tercer apartado de la censura jurídica se alega el artículo 108.1 por estimar que siendo la falta imputada de menor gravedad, y de no haber prescrito la misma, cabe imponer una sanción inferior a la del despido, exponiéndose para ello la antigüedad de la actora en la empresa, la existencia de enfrentamiento con un superior, la aplicación del convenio colectivo, la existencia de cargas familiares.

6. Dicho motivo gradualista tampoco puede ser estimado, por diversas razones:

La parte actora, actual recurrente, a cambio de su tiempo de trabajo recibe un salario de la empresa.

Por lo que aquella contraprestación personal se sustenta no en unos resultados, sino en el desarrollo de una jornada pactada legalmente y por la que recibe mensualmente su salario.

La parte actora ha trasgredido la buena fe que inspira las mutuas y recíprocas obligaciones y derechos de la relación laboral entre aquella y su empleador, con la conducta que describe la sentencia de instancia en los hechos declarados probados que fueron aceptados por la hoy recurrente.

La recurrente al no haber impugnado ningún hecho probado, los admite como ciertos, y de los indicados hechos probados queda acreditado que la actora puesta de común acuerdo con su compañera, una fichaba a la otra a la entrada al centro de trabajo, y la otra, lo hacía a la salida. Lo que implicaba que previamente se habían facilitado recíprocamente las oportunas contraseñas personales para el fichaje, suplantando la personalidad frente al control horario que tenía establecido la empresa, falseando aquel control.

7. Este irregular comportamiento de la demandante, actual recurrente, como ya queda dicho, supone además de un fraude, una trasgresión grave y culpable de la buena fe contractual, así imputado en la carta de despido, invocándose expresamente a tal fin el artículo 54 apartado 2, letra d) del ET, como explícitamente se puede leer en el inmodificado por aceptado hecho probado cuarto.

8. Respecto de la trasgresión de la buena fe, es de citar la sentencia del TSJ de Galicia de 13 julio 2000, (AS 2000\1962) que citando otras muchas, dice que:

La trasgresión de la buena fe constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo arts. 5.a y 20.2 ET.

La buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, traducándose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y pudiendo definirse la buena fe en sentido objetivo como un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos ( arts. 7 1 y 8 CC) y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza ( SSTS 21 enero 1986 [RJ 1986\312], 22 mayo 1986 [RJ 1986\2609] y 26 enero 7 [RJ 1987\130]).

La esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la fe depositada y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos y no queda enervada por la inexistencia de perjuicios ( SSTS 8 febrero 1991 [RJ 1991\817] y 9 diciembre 1986 [RJ 1986\7394]), siquiera en ocasiones haya sido considerado el mismo como uno de los factores a ponderar en la valoración de la gravedad ( SSTS 30 octubre 1989 [RJ 1989\7462]).

De igual manera que no es necesario que la conducta tenga carácter doloso, pues también se engloban en el art. 54.2.d ET las acciones simplemente culposas, cuando la negligencia sea grave e inexcusable ( SSTS 30 abril 1991 [RJ 1991\3397], 4 febrero 1991 [RJ 1991\794], 30 junio 1988 [RJ 1988\5495], 19 enero 1987 [RJ 1987\66], 25 septiembre 1986 [RJ 1986\51681] y 7 julio 1986 [RJ 1986\39631...]); a los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando la responsabilidad del personal directivo (así, entre tantas otras, las SSTS 18 marzo 1991 [RJ 1991 \1872], 14 febrero 1990 RJ 1990\1086], 30 octubre 1989 [RJ 1989\7462], 24 octubre 1989 [RJ 1989\74241, 20 octubre 1989 [RJ 1989\7532], 12 diciembre 1988 [RJ 1988\9595], 18 abril 1988 [RJ 1988\2978] y 16 febrero 1986 [RJ 1986\784]).

En la materia de pérdida de confianza no cabe establecer graduación alguna ( SSTS 29 noviembre 1985 [RJ 1985\5886] y 16 julio 1982 [RJ 1982\46331])."

A la vista de los indicados hechos y de tal doctrina jurisprudencial, reiterando lo manifestado en otras ocasiones por el citado Tribunal (así, en las sentencias de 10 mayo 1996, Rec. 215411996 [AS 1996\22041, 17 marzo 1997, 29 abril 1997, Rec. 142611997, 23 mayo 1997, Rec. 1836/1997, 3 junio 1999, Rec. 2057/1999 [AS 1999\5415] y 30 septiembre 1999, Rec. 3720/1999 [AS 1999\3230]), puede afirmarse con la Jurisprudencia



que no cabe otra alternativa razonable que la expulsión del trabajador por haberse violado la necesaria lealtad y confianza que la relación laboral comporta y haberse roto la fidelidad que es elemento esencial de este contrato ( SSTS 9 octubre 1985 [RJ 1985\4695] y 12 mayo 1988 [RJ 1988\3615]), pues no puede olvidarse que existe una consolidada doctrina jurisprudencial ( SSTS de 3 octubre 1988 [RJ 1988\7503] y 17 septiembre 1990 [RJ 1990 \7014]) expresiva de que procede el despido en cuanto quede evidenciada una realidad claramente constitutiva de deslealtad para con la empresa y de quebrantamiento de la buena fe, que necesariamente ha de presidir, con reciprocidad, las relaciones empresa trabajador porque sin tales presupuestos la convivencia humana y profesional se haría absolutamente inviable, de tal modo que quebrantadas éstas y rota aquélla la relación laboral debe extinguirse.

9. Por último, se debe concluir que por sentencia de esta Sala de Granada, de fecha 18-07-2019 (Rec 474/2019), en relación a la otra compañera de la hoy recurrente (D<sup>a</sup> Ofelia ), se ha llegado a igual pronunciamiento de despido procedente, ante los mismos argumentos de la recurrente.

Por los razonamientos anteriormente expuestos procede desestimar íntegramente el recurso formulado y confirmar la sentencia de instancia.

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Gloria contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. NUM. 7 DE GRANADA, en fecha 23/11/18, en Autos núm. 375/2018, seguidos a instancia de Gloria , en reclamación sobre DESPIDO, contra ANDALUCIA EMPRENDE FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA y MINISTERIO FISCAL, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficia C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.0636.2018. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de Santander ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en "concepto" se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.0636.2018. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACION.-** Leída y publicada en audiencia pública fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha. Doy fe.

*"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y ex Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos)"*