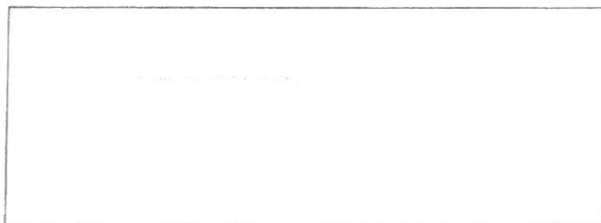


NIG:



JUZGADO DE LO SOCIAL N° DE MADRID

Autos n°. /18

SENTENCIA N°. /18

En Madrid, a 1 de abril de 2018

Vistos por S. S^a Ilma. Dña. Magistrada Juez del Juzgado de lo Social n° de los de Madrid, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en reclamación de despido, entre las siguientes partes:

Como demandante, Dña. Hristoforova Boeva, asistida del letrado Dña. Desislava

Como demandada, la mercantil S.A., representada y asistida del letrado D.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado el de febrero de 2018, la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio oral el día señalado - de abril de 2018-, compareciendo ambas partes. Hechas las alegaciones y practicada la prueba, los presentes elevaron sus conclusiones provisionales a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

PRIMERO.- La actora Dña. [redacted] con DNI [redacted] ha prestado servicios por tiempo indefinido, a jornada completa para la empresa demandada [redacted] S.A., del sector del comercio textil, dedicada a la actividad económica de comercio de ropa infantil, desde el [redacted] de 2009, con categoría profesional y puesto de trabajo de Encargada, grupo 5, nivel 3. La actora desempeñaba sus funciones en la tienda que tiene la demandada en la calle [redacted]

SEGUNDO.- En contraprestación a los servicios que prestaba la actora en el año anterior al despido ha percibido un salario anual bruto de 16.046,65 euros (43,96 euros diarios), excluido el plus transporte; siendo el salario convenio para dicha categoría profesional de 14.527,95 euros. El salario que la actora percibía incluye un concepto denominado complemento personal por importe de 142,63 euros y un salario base de 903,05 euros.

TERCERO.- Por carta fechada el 14 de diciembre de 2017, entregada el 19 de diciembre de 2017, la empresa comunicó a la demandante la extinción del contrato por causas objetivas, con efectos del día 31 de diciembre de 2017, alegando razones productivas y económicas del tenor que consta en la citada carta, que se tiene por reproducida en aras a la brevedad (folios 190 y 191). En la carta se manifiesta que corresponde a la actora una indemnización de 7.495,15 euros. En la fecha de entrega de la carta la demandante recibió el documento de finiquito, que comprende la indemnización fijada en la carta de despido, más la liquidación cantidades que fueron transferidas a su cuenta y un cheque por el importe de la indemnización.

CUARTO.- La mercantil demandada, presenta la situación económica siguiente:

1) Importe neto en la cifra de negocio:

- ejercicio 2014/15(de 01/03/14 al 28/02/15): 35.614.814,23 euros
- ejercicio 2015/16(de 01/03/15 al 29/02/16): 36.071.978,81 euros
- ejercicio 2016/2017(de 01/03/16 al 28/02/17): 31.250.993,32 euros
- ejercicio 2017/2018 (de 01/03/17 al 28/02/18): 33.856.306,84 euros

2) Cuenta de pérdidas y ganancias- resultado antes de impuestos:

- ejercicio 2014/2015 (de 01/03/14 al 28/02/15): pérdidas -985.151,63 euros
- ejercicio 2015/2016 (de 01/03/15 al 28/02/16): pérdidas -1.778.790,62 euros
- ejercicio 2016/2017(de 01/03/16 al 28/02/17): pérdidas -11.645.484,85 euros
- ejercicio 2017/2018 (de 01/03/17 al 28/02/18): pérdidas -11.443.981,38 euros

3) Se declaran probados los datos de resultados económicos, cifra de ventas, y demás datos de la empresa demandada que se encuentran recogidos en la carta de despido, que se extraen de las certificaciones –docs. 30 y 31- ratificado en la vista oral por la Directora Financiera y la documentación contable y los informes de auditoría obrantes en el ramo de prueba de la demandada.

Las cuentas de resultados de la tienda situada en la C/ [redacted] de Madrid, de los ejercicios 2015, 2016 y 2017 (hasta el mes de octubre 2017). El ejercicio fiscal de la Sociedad va de marzo a febrero del siguiente año, son las siguientes:

	2015-16 (MARZO 2015 - FEBRERO 2016)				
	1er	2º TRIMESTRE	3ER	4º TRIMESTRE	TOTAL
	Acum. Mar-	Acum. Jun-	Acum. Sep-	Acum. Dic/15-	2015-2016
VENTAS NETAS	28.059,19	23.976,83	21.689,41	8.640,94	82.366,37
EBITDA	-3.145,72	-8.596,49	-6.689,77	-19.147,22	-37.579,20
BAI	-7.644,29	-13.095,02	-11.188,30	-23.641,47	-55.569,08
Repercusión Gtos. Central					-15.750,56
BAI 2015-2016 con rep.Gtos.Centra l					-71.319,64

	2016-2017 (MARZO 2016 - FEBRERO 2017)				
	1er	2º TRIMESTRE	3ER	4º TRIMESTRE	TOTAL
	Acum. Mar-	Acum. Jun-	Acum. Sep-	Acum. Dic/16-	2016-2017
VENTAS NETAS	18.987,56	28.390,18	17.337,05	32.531,70	97.246,49
EBITDA	-12.467,51	-7.915,24	-13.454,02	-12.421,69	-46.258,46
BAI	-16.947,27	-12.387,70	-17.926,49	-17.095,11	-64.356,57

Repercusión Gtos. Central	-19.348,96
BAI 2016-2017 con rep.Gtos.Central	-83.705,53

	2017-2018 - (MARZO 2017 - OCTUBRE 2017)				
	1er	2º	3ER	4º TRIMESTRE	TOTAL
	Acum. Mar-	Acum. Jun-	Acum. Sept-	Acum. Dic/17-	2017-2018
VENTAS NETAS	19.810,68	21.591,74	13.780,52		55.182,94
EBITDA	-12.312,01	-15.064,47	-6.887,57		-34.264,05
BAI	-16.784,51	-19.536,93	-9.869,19		-46.190,63

Repercusión Gtos. Central	-10.982,51
BAI 2017-2018 con rep.Gtos.Central	-57.173,14

A cierre del ejercicio 2014/2015 la empresa mantenía una deuda con terceros de 8.704.928,31 euros. El 9 de junio de 2014, la empresa procedió a aumentar el capital social en la suma de 1.698.114,00 euros, mediante la emisión de nuevas acciones totalmente suscritas y desembolsadas. El 29/02/15 la empresa contaba con una plantilla de 588 empleados, de los cuales 457 son dependientas y 60 tienen la categoría de encargadas.

A cierre del ejercicio 2015/2016 la empresa mantenía una deuda con terceros de 7.679.318,99 euros. El 29/02/16 la empresa contaba con una plantilla de 584 empleados, de los cuales 458 son dependientas y 65 tienen la categoría de encargadas.

A cierre del ejercicio 2016/2017 la empresa mantenía una deuda con terceros de 9.251.986,55 euros. En el ejercicio 2016/2017 la sociedad procedió a realizar una reducción del capital social en la suma de 6.514.612,80 euros mediante la reducción del valor nominal de las acciones, a efectos de reequilibrar el capital y el patrimonio neto de la sociedad disminuido como consecuencia de las pérdidas. Así mismo, se procedió a aumentar el capital social en la suma de 5.055.161,40 euros, mediante la emisión de nuevas acciones totalmente suscritas y desembolsadas. El 28/02/17 la empresa contaba con una plantilla de 624 empleados, de los cuales 505 son dependientas y 47 tienen la categoría de encargadas.

Al cierre del ejercicio 2017/2018, la deuda ascendía a 18.743.451,93 euros. En el ejercicio 2017/2018 se llevó a efecto una serie de medidas de reducción de costes de estructura con cierre de tiendas deficitarias, expansión del negocio en el ámbito internacional, renegociación de la deuda bancaria por importe de 3,35 millones de euros y nueva aportación de los accionistas por valor de 4,27 millones de euros convertibles en acciones. La empresa ha procedido a la apertura de seis nuevas tiendas, de las cuales tres se encuentran en Madrid: *1, 2* de Madrid y *3* El 28/02/18 la empresa contaba con una plantilla de 577 empleados, de los cuales 470 son dependientas y 46 tienen la categoría de encargadas.

QUINTO.- En el centro de Madrid, en el año 2017 la empresa ha procedido a celebrar un total de 55 contratos de trabajo, de los cuales 18 son mediante contrato de duración indefinida y de estos 11 se celebraron dentro de los nueve meses anteriores al despido de la actora (2 en abril, 2 en mayo, 1 en junio, 2 en agosto, 2 en septiembre, 1 en octubre y 1 en noviembre). En 2018 hasta marzo, ha suscrito 9 contratos de trabajo, de los cuales 3 son de duración indefinida (2 en enero y 1 en febrero). La empresa tiene la política de cerrar las tiendas que arrastran pérdidas y despedir al personal adscrito a las mismas, procediendo a abrir centros más grandes con trabajadores de nueva contratación (hecho reconocido en la vista oral).

SEXTO.- Las relaciones laborales de la demandada con los trabajadores se rigen por el Convenio colectivo del sector del comercio textil para el ámbito de la Comunidad de Madrid (BOCM 02-12-17).

SÉPTIMO.- Se interpuso la preceptiva papeleta de conciliación el 1 de enero de 2018, celebrándose el acto el día 9 de febrero, con el resultado de “sin avenencia”, presentando demanda el 14 de febrero de 2018, repartida a este Juzgado el 15 de febrero.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo prevenido en el art. 97 de la LRJS, procede declarar que las circunstancias que se establecen en el relato histórico se deducen de la valoración conjunta de la documentación aportada por las partes y las declaraciones del testigo propuesto por la empresa, valoradas según la regla de la sana crítica (art. 376 de la LEC). La antigüedad, categoría profesional y el despido y efectos son pacíficos. El salario se extrae de las hojas de salario aportadas.

SEGUNDO.- Presenta demanda de despido la actora, en la que insta su calificación de improcedencia, con fundamento en la concurrencia de defectos formales en su adopción debido a la falta de suficiente concreción de la carta por falta de los datos económicos precisos alegación esta que no procede estimar, toda vez que del tenor de la comunicación de extinción se extrae que las únicas causas esgrimidas para amortizar el puesto de trabajo de la actora son de índole económica, organizativa y productiva, derivadas de la disminución de las ventas de la tienda y la negativa evolución económica de la empresa, debiendo que concluir por lo demás que la comunicación que le fue entregada el 19 de diciembre de 2017, efectúa una suficiente descripción de las razones organizativas y evolución económica negativa en que basa la empresa la decisión extintiva habida cuenta que se expresa la razón de la amortización del puesto de trabajo, se señala la causa de disminución del negocio, citando los datos ventas; por lo que procede descartar la concurrencia de defectos en la comunicación de despido objetivo, ajustándose la forma de esta comunicación a lo previsto en el apartado 1 del art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, para las extinciones por causas objetivas.

TERCERO.- Denuncia también la actora, el incumplimiento del requisito contemplado en el art 53.1.b) del ET, por insuficiencia de la indemnización puesta a su disposición.

A este respecto, el art. 53.1 b) del ET impone al empresario la obligación de “poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.”, sancionando el incumplimiento de esta obligación con la calificación de improcedencia de la decisión empresarial y el art. 122 de la LJS, añade en el núm. 3 que no procederá tal declaración por haberse omitido el plazo de preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador.

Por tanto la primera cuestión que debe ser examinada consiste en determinar si la diferencia en la indemnización puesta a disposición del demandante respecto de la debida determina la nulidad del despido. En relación a esa cuestión el Tribunal Supremo ha establecido abundante doctrina, por todas ellas en sentencia de 11 de octubre de 2006, que resume la STSJ Extremadura 15-11-07, en los siguientes términos:

“1.- “esta Sala afirma que ha de atribuirse cualidad decisiva a la entidad de la diferencia entre lo ofrecido y lo debido, distinguiendo entre supuestos de escasa cuantía y aquellos otros en que el diferencial es relevante; e igualmente ha de valorarse si se trata de un simple error de cálculo o si obedece a la voluntad consciente de incumplir el mandato legal (STS 26/07/05)”.

2.- “una interpretación «excesivamente rigorista y cerrada» del precepto, «en el sentido de que sólo sería efectiva una consignación de total equivalencia con el importe de la indemnización [...], supondría la

inaplicación de la norma en la mayoría de las ocasiones», de forma que el «criterio de la buena fe debe presidir el entendimiento y la aplicación del precepto»".

3.- "son indicios de error excusable la escasa cuantía de la diferencia y la coincidencia en el cálculo por parte de la empresa y el Juzgado en la sentencia de instancia [STS 24/04/00], y la dificultad «jurídica» del cálculo de las indemnizaciones en supuestos en que los conceptos o elementos a computar en las mismas puedan dar lugar a una «discrepancia razonable» [STS 11/11/98; 19/06/03; y 25/05/06]".

4.- "el «error excusable» de que trata el art. 122.3 LPL no puede identificarse con el «simple error de cuenta» que «sólo dará lugar a su corrección», conforme al art. 1266 CC; si así fuese sería palmariamente innecesaria la precisión de la LPL [por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil] y -sobre todo- estaría de más toda referencia a la excusabilidad del error, pues el de cuenta ya lo es [excusable y corregible] por propia naturaleza y por la previsión civil referida; y en esta misma línea de delimitación negativa hemos de precisar el concepto de «inexcusabilidad», respecto del que se mantiene por la doctrina laboralista que concurre cuando la divergencia se produce maliciosamente o pudo haberse evitado con una mayor diligencia".

Para determinar la concurrencia o no del requisito formal alegado procede pues abordar la determinación del salario módulo de la indemnización, toda vez, que la cantidad entregada por la empresa asciende a la suma de 7.495,15 euros, considerando el actor que la correcta es de 8.227,89 euros, sobre la base de un salario anual de 18.135,41 euros, que incluye la revalorización por la revisión salarial de convenio de 2017, más el plus transporte.

La demandada por su parte, mantiene que el salario que debe tenerse en cuenta debe ser de 16.046,65 euros (43,96 euros diarios), al no ser susceptible de cómputo la suma mensual de 78,41 euros, que obedece al plus transporte, por no tener naturaleza salarial, debiendo dar razón en esta cuestión a la empresa, por aplicación de lo que dispone el art. 26.2 del ET, ya que a tenor de lo que dispone el art. 16 del convenio colectivo, que como dispone el citado precepto convencional no se devenga ni abona en el mes de vacaciones. Tampoco procede tener en cuenta el incremento de tablas de convenio, toda vez que como razona la demandada, la trabajadora venía percibiendo un salario que incluye un concepto denominado complemento personal extra convenio por importe de 142,63 euros y un salario base de 903,05 euros, de modo que resulta cuantitativamente superior al salario de convenio para dicha categoría profesional, que es de 14.527,95 euros, razón por la cual, la empresa procedió a compensar y absorber el citado incremento salarial ex art. 4 del Convenio, que por lo demás no ha sido impugnado, existiendo una pequeña diferencia a favor de la trabajadora de 315,17 euros. Pero es que además, aunque se entendiese que procede aplicar la revisión salarial de 2017, en la diferencia mensual de 68,53 euros, ello arrojaría una diferencia en la indemnización entre la abonada y la que debería pagarse de 163,33 euros, cantidad que tampoco sería significativa y no evidenciaría la existencia de error inexcusable que determinase la apreciación de la improcedencia del despido.

CUARTO.- Por último, niega la actora la justificación y realidad de la causa objetiva establecida en la carta de extinción.

El apdo. c) del art. 52 del ET, que remite al art. 51.1 de la Ley en su nueva redacción dada por la Ley 3/12, que entró en vigor el 7 de julio de 2012, dispone que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas y en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. También dispone que se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, además de las causas económicas y técnicas; también las causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y que implican la adopción de medidas para

adecuar la estructura de la empresa a las exigencias productivas impuestas por el impacto de la tecnología a la situación del mercado; y finalmente, las causas productivas que también hacen referencia a la situación del mercado y a los desajustes que en el mismo se pueden producir; causas todas ellas que en definitiva se traducen siempre en el aspecto económico o financiero de la empresa, pues todas ellas deben conducir a contribuir a la superación de esa situación o a que pueda por medio de la misma seguir funcionando normalmente para restablecer la posición competitiva en el mercado por exigencias de la demanda o a través de una mejor organización de los recursos, tal como se establece en la citada norma.

Pero esta suavización de la exigencia no exime a la empresa de acreditar que esas dificultades existen y que la decisión extintiva adoptada se encuentra vinculada al mantenimiento de la posición competitiva de la empresa en el mercado o las exigencias de la demanda. Y esta concreción se refleja generalmente en cifras o datos desfavorables de producción, de costes de factores o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, o retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios ...etc. Debiendo señalar que ya desde el RDley 8/1997, de 16 de mayo, posteriormente convertido en Ley 63/1.997, ya no es necesario que se encuentre en peligro la viabilidad futura de la empresa, como anteriormente se exigía, y basta que se pruebe la concurrencia de dificultades que inciden en el buen funcionamiento de la misma, previsión que tampoco ha quedado alterada en su interpretación por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, mantenida inalterada por Decreto 3/2012; Ley 3/2012 y RD 20/2012. Debiendo puntualizar al respecto que tras la redacción dada al art. 53.2 por el RDley 8/1997, de 16 de mayo, posteriormente convertido en Ley 63/1.997, ya no es necesario que se encuentre en peligro la viabilidad futura de la empresa, como anteriormente se exigía, y basta que se pruebe la concurrencia de dificultades que inciden en el buen funcionamiento de la misma, previsión que tampoco ha quedado alterada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, mantenida inalterada por Decreto 3/2012; Ley 3/2012 y RD 20/2012.

A tal efecto, los Tribunales han establecido de forma reiterada, cuando la extinción se basa en causas productivas y organizativas la valoración de adecuación o proporcionalidad de la medida extintiva, se proyecta no sólo sobre hechos pasados, sino también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, por lo que los factores a considerar por el órgano judicial no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con las reglas de experiencia reconocidas en la vida económica (STSJCantabria 24 de junio de 2003 y 5 de junio de 2002, siguiendo el criterio establecido por la sentencia del TSJCataluña de 27 de septiembre de 2.001), debiendo añadirse que cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas no es necesario que la causa alegada «haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa», bastando con que se acredite «exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo» (SSTS 13-2-2002, 19-3-2002 y 21-07-03); por último que el art. 52.c) ET no impone al empresario la obligación legal de «agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador» en la empresa, o de «su destino a otro puesto vacante de la misma» (STS 13-2-2002, STS 19-3-2002) ya que prevé otras compensaciones como la indemnización por cese, el período de preaviso y la licencia de horas para buscar nuevo empleo.”

En el presente caso aunque ha sido adecuadamente probada la situación económica de crisis por la que la empresa atraviesa con los resultados y cifras negativas que se recogen en el relato fáctico (apdo. 4º), sin embargo procede considerar no justificada la decisión de extinguir el contrato de la demandante, pues ha resultado también acreditado que dentro del cortejo de medidas dirigidas a la reducción de costes y recuperación de la empresa, además del cierre de tiendas deficitarias, se acometió una serie de criterios que pasan por la apertura de seis nuevas tiendas de mayor dimensión y más estratégicas, de las cuales tres se encuentran en Madrid:

1. Pº Madrid y CC de ... de ...
s; procediendo en el centro de Madrid a celebrar en el año 2017 un total de 55 contratos de trabajo, de los cuales 18 son mediante contrato de duración indefinida y de estos 11 se celebraron dentro de los nueve meses anteriores al despido de la actora (2 en abril, 2 en mayo, 1 en junio, 2 en agosto, 2 en septiembre, 1 en octubre y 1 en noviembre) y en 2018 hasta marzo, ha suscrito 9 contratos de trabajo, de los cuales 3 son de duración indefinida (2 en enero y 1 en febrero); de manera que el número de empleados a experimentado una

escasa disminución siendo la plantilla de Madrid de unos 580 empleados en los ejercicios 2014/2015 y 2015/2016, incrementándose a 624 en el año 2016/2017 y 577 en el ejercicio 2017/2018; mediando una reducción de 8 encargadas en los ejercicios 2016/2017 y 2017/2018, con respecto a los ejercicios anteriores; de modo que no existe explicación razonable que justifique la extinción del contrato de la actora para proceder al mismo tiempo abrir nuevos centros y contratar a otros trabajadores indefinidos, teniendo la posibilidad de adscribir a la actora a otro establecimiento. Por todo lo cual, ha de considerarse no justificada la decisión de extinguir el contrato de la demandante, procediendo considerar, en consecuencia, improcedente el despido objeto de impugnación, con las consecuencias previstas en los artículos 110 y 123.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 56 del ET y disposición transitoria quinta del ET (en versión dada por RDL 3/2012, de 10 de febrero), a los que se remite el art. 53 del ET, con las deducciones contenidas en el apdo. 5.b) del citado precepto estatutaria, en cuanto a la indemnización a que ha lugar, lo que determina deducir del importe de la indemnización legal, que asciende a la suma de 13.034,14 euros, la cantidad abonada de 7.495,15 euros.

Por todo lo razonado, vistos los preceptos legales citados y demás de preferente y pertinente aplicación, así como la doctrina establecida en su interpretación y aplicación;

FALLO

Estimando la demanda presentada por Dña. frente a la empresa

S.A., declaro improcedente el despido de fecha 31 de diciembre de 2017, condenando a la empresa demandada, a readmitirla en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de producirse la citada extinción, a no ser que en el plazo de cinco días, a contar desde la notificación de esta sentencia y sin necesidad de esperar a la firmeza de la misma, opte ante este Juzgado por el abono de una indemnización de 5.538,99 euros, debiendo abonar, caso de optar por la readmisión los salarios dejados de percibir, en la cuantía diaria de 43,96 euros, computables desde la fecha del despido hasta la notificación de esta resolución o hasta que hubiese encontrado otro empleo, si tal colocación fuese anterior a la sentencia y se probase lo percibido para el descuento de los salarios de tramitación.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación, en el plazo y con las formalidades que se establecen en el texto refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

DILIGENCIA.- En fecha de abril de 2018 , fue publicada la anterior resolución. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el art.97.4 de la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se notifica esta sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante el Tribunal Superior de Justicia dentro de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o escrito de las partes, de su abogado, graduado social o de su representante dentro del plazo indicado.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 4 en el BANCO DE sita en la Calle Princesa, 3 de Madrid, sucursal

Asimismo, deberá en el momento de interponer el recurso consignar, en virtud de lo establecido en el art. 229.1 de la nueva ley reguladora de la jurisdicción social, la suma de 300 euros en concepto de depósito en dicha cuenta, haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento.

Si el recurrente fuera Entidad Gestora, deberá presentar ante el Juzgado al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. Doy fe.

Desi Boeva



QuieroAbogado.es
El paso definitivo para solucionar los problemas legales.

Telf. 915309695 y 915309698



*Abogada Laboralista especialista en Seguridad Social y
Derecho Laboral*

Abogado col. 118.246, Ilustre Colegio de Abogados de Madrid

