



Roj: **STSJ M 2826/2024 - ECLI:ES:TSJM:2024:2826**

Id Cendoj: **28079340032024100168**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **15/02/2024**

Nº de Recurso: **759/2023**

Nº de Resolución: **137/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE IGNACIO DE ORO-PULIDO SANZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 2826/2024,**
ATS 14301/2024

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34016050

NIG: 28.079.00.4-2022/0065771

Procedimiento Recurso de Suplicación 759/2023

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid Despidos / Ceses en general 587/2022

Materia: Resolución contrato

Sentencia número: 137/2024-H

Ilmos. Sres

D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

D./Dña. OFELIA RUIZ PONTONES

D./Dña. PATRICIA VALLE LORENZO

En Madrid a quince de febrero de dos mil veinticuatro habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 3 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 759/2023, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. MARIA CRISTINA GONZALEZ PACHON en nombre y representación de D./Dña. Pedro Francisco y LETRADO D./Dña. MARIA GARCIA HERRAIZ en nombre y representación de EASY VENDING SL, contra la sentencia de fecha 3/2/2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 587/2022, seguidos a instancia de D./Dña. Pedro Francisco frente a EASY VENDING SL y IPARVENDING 2007 SL, en reclamación por Resolución contrato, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El actor, DON Pedro Francisco, cuyos datos de identificación constan en la demanda, viene prestando servicios para EASY VENDING, S.L. con antigüedad reconocida en nómina desde el 18/6/2007 con la categoría profesional de viajante, ascendiendo el salario del mes de Diciembre de 2020 a 1.873,35 euros incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

Con las actualizaciones salariales, en 2022 le corresponde salario de 1.929,03 euros.

SEGUNDO.- El 20/3/2020 la empresa Easy Vending, S.L. presentó ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid comunicación para el inicio de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo para la suspensión de los contratos de trabajo por razones de fuerza mayor vinculada a la pandemia por covid 19, estimándose la solicitud por silencio administrativo, estando afectado el actor por dicha suspensión.

Dichas suspensiones se fueron prorrogando conforme a la normativa vigente hasta el 31/1/2021

TERCERO.- Tras alcanzar en fecha 27/1/2021 acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se tramitó ante la Dirección General de Trabajo procedimiento de suspensión y/o reducción de jornada de un máximo de 68 contratos de trabajo, desde el 1/2/2021 hasta el 31/12/2021 en base a causas de naturaleza económica, técnicas y organizativas (ETOP) al amparo de los establecido en el artículo 3 del Real Decreto Ley 30/2020 de 29 de Septiembre de medidas sociales en defensa del empleo en relación con el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de Marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid 19.

*El 27/1/2022, ante el hecho de que los trabajadores cuyos contratos estaban suspendidos no cobraban la prestación desde Noviembre de 2021, la empresa dirigió escrito a la Dirección General de Trabajo solicitando una respuesta vinculante al considerar que no era necesaria la solicitud de prórroga desde el 31/10/2021 puesto que la empresa estaba excluida de la aplicación del artículo 1 del Real Decreto 18/2021 al tratarse de un **ERTE** tramitado por causas económica, técnicas y organizativas.*

*La Dirección General de Trabajo remitió oficio a la empresa poniendo de manifiesto que al no haberse presentado por la empresa solicitud de prórroga de **ERTE** conforme a los establecido en el artículo 1 del Real Decreto Ley 18/2021 de 28 de Septiembre, se debe dar por finalizado el **ERTE** a todos los efectos con fecha 30/10/2021.*

La empresa presentó alegaciones ante la Dirección General el 28/3/2022

La Dirección General de Trabajo remitió nuevo oficio de fecha 3/5/2022 manteniendo lo señalado en el anterior.

La empresa, en fecha 25/5/2022 ha presentado demanda impugnando la resolución de la Dirección General de Trabajo, demanda que ha sido repartida al Juzgado Social nº 14 de Madrid en el que se siguen los autos 500/2022 pendientes de celebración de vista.

*El 2/12/2021 se alcanzó acuerdo con la representación legal de los trabajadores para prorrogar el **ERTE** desde el 1/1/2022 hasta el 31/3/2022.*

En resolución del SPEE de 10/3/2022 el SPEE le denegó la prestación por haber incumplido la empresa la obligación de presentar solicitud de prórroga conforme exige el artículo 6.4 del Real Decreto Ley 18/2021 de 28 de Septiembre.

Consta que la empresa en fecha 14/3/2021 ha firmado con 11 trabajadores el llamado acuerdo de anticipo de rentas por el que se comprometió a abonar a esos trabajadores una mensualidad de las prestaciones no abonadas. Procedió a su abono.

La empresa no ha aplicado las exenciones de cotización previstas para empresas en situación de **ERTE** ETOP durante el período que transcurre desde Noviembre de 2021 hasta Marzo de

2022 como admite la Dirección General de Trabajo en el oficio de 3/5/2022.

CUARTO.- La empresa, en fecha 31/3/2022, remitió al actor carta de despido con efectos de 6 de abril de 2022 al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c), en relación con el artículo 51.1 ET.

En dicha comunicación se refiere a la existencia de procedimiento de despido colectivo, a la situación económica y financiera de la sociedad a la necesidad de adoptar medidas, a las medidas previas adoptadas para intentar paliar la situación (refiriéndose al procedimiento de integración defensiva con el Grupo Iparvending), a las causas especificadas en la memoria explicativa que adjunta y a su afectación al actor, rutero, con una redistribución de las rutas de reparto en el departamento de distribución. Puso a su disposición la indemnización de 21.338,61 euros.

Dicha carta de despido obra al folio 83 dándose su contenido por reproducido.

QUINTO.- El despido traía causa de un procedimiento de despido colectivo por causas económicas, productivas y organizativas que se detallan en la memoria explicativa que se acompaña a la comunicación.

El inicio del despido colectivo se comunica en fecha 21/2/2021, celebrándose la primera reunión del **período de consultas** el 1/3/2022, celebrándose 7 reuniones (la última el 27/3/2022), terminando con acuerdo el 31/3/2022, pactándose una indemnización de 25 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

Dicho acuerdo fue comunicado a la autoridad laboral

Con la comunicación del inicio del **período de consultas** se entregó a la representación legal de los trabajadores:

- Relación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Relación de los posibles trabajadores afectados, incluyéndose en este momento a todos los de la empresa.
- Memoria explicativa y justificativa de la medida
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados
- Informe técnico de la concurrencia en la empresa de las causas que justifican la medida
- El plan de acompañamiento social
- El calendario de extinciones que propone la empresa
- Las cuentas anuales de 2019 y 2020 y las provisionales de 2021 y 2022
- Las declaraciones de IVA de 2019,2020 y 2021
- La declaración del impuesto de sociedades de 2019 y 2020
- El CIRBE (Central de Información de Riesgos, base de datos que recoge la información de los préstamos, créditos (riesgo directo), avales y garantías (riesgo indirecto) que cada entidad declarante mantiene con sus clientes) a 31/12/2021 con la deuda registrada en el Banco de España

La memoria explicativa se refiere a la auditoría de cuentas anuales de 2020, con un descenso en la cifra de negocio respecto a 2019 de un 37 %, pasando de un beneficio en el año 2019 de 171.000 euros a pérdidas en el año 2021 de 2,8 millones de euros. La disminución de las ventas en el año 2021 es de 39,91 respecto a los ingresos de 2019. Se refiere igualmente a las causas organizativas y la necesidad de adaptación de las rutas. Se cifran las pérdidas acumuladas antes de los ajustes de auditoría en 3.645.805 euros.

Obra en autos informe de situación a Julio de 2021 de la mercantil demandada del Gabinete Económico Federal de CCOO. Se refiere, entre otros extremos, a la memoria contable de 2019 y a la falta de cumplimiento con la legislación en cuanto a los plazos de pago, situación que se mantiene en los siete primeros meses de 2021, calificándose la situación financiera como de gran complejidad y rozando el procedimiento concursal.

La cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa el año 2020 arroja unas pérdidas de 2.823.214,53 euros.

El impuesto de sociedades de 2021 arroja un resultado de cuenta de pérdidas y ganancias de 1.315.226 euros



SEXTO.- El 9/6/2022 la empresa dirigió email al comité de empresa ofreciendo plazas de rutereros reponedores.

SÉPTIMO.- La empresa IPARVENDING 2007, S.L. es la socia única de EASY VENDING, S.L. Desde Enero de 2022, EASY VENDING mantiene conversaciones con Iparvending para proceso de fusión/integración, aunque sin que se haya finalizado la integración. Existen dos centros de trabajo, uno en Coslada y otro en Leganés que era la sede social de una de las empresas del grupo Iparvending, habiéndose trasladado al almacén de Leganés -que da servicio a las dos empresas- parte del personal de la empresa, quedando en Coslada -que pasa de 7 naves a 1- solo parte del servicio técnico.

OCTAVO.- La relación laboral se rige por el convenio del comercio del metal de la Comunidad de Madrid.

NOVENO.- El demandante no ostenta la condición de representante legal ni sindical de los trabajadores.

DÉCIMO.- Presentó sendas papeletas de conciliación en fechas 30/3/2022 respecto a la acción de extinción y reclamación de cantidad y en fecha 28/4/2022 respecto a la de despido, expidiendo el SMAC certificación respecto a la extinción, el 17/5/2022 donde consta que el acto no fue celebrado en los 30 días hábiles siguientes a su presentación celebrándose el acto respecto al despido el 20/5/2022 con el resultado de sin avenencia.

DÉCIMOPRIMERO.- Presentó demanda de extinción el 30/3/2022 y de despido el 5/5/2022."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que **DESESTIMANDO LA DEMANDA DE EXTINCIÓN y DESPIDO** interpuesta por DON Pedro Francisco frente a las empresas EASY VENDING, S.L. e IPARVENDING 2007, S.L., **ABSUELVO** a las demandas de los pedimentos frente a las mismas deducidas

Y ESTIMANDO LA DEMANDA DE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD CONDENO a la demandada EASY VENDING, S.L. al abono de la cantidad de 9.645,15 euros en concepto de salarios no abonados más el 10% de dicha cantidad en concepto de interés de demora.

Y ABSUELVO a IPARVENDING 2007, S.L. de las pretensiones en su contra deducidas."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte D./Dña. Pedro Francisco y EASY VENDING SL, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 25/09/2023, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 01/02/2024 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO.- Se dictó auto de aclaración de la sentencia de fecha 3/2/2023, donde se rectifica en los siguientes términos: "**DISPONGO.- Rectificar la sentencia dictada en los presentes autos haciendo constar en el fundamento de derecho décimo y fallo de la sentencia que la cantidad en la que se estima la demanda es la de 10.892,59 euros.**"

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Frente a la sentencia de instancia que desestimó las pretensiones formuladas por el demandante para que se extinguiera con la correspondiente indemnización la relación laboral que le vinculaba con EASY VENDING SL e IPARVENDING 2007 SL y se declarara que había sido objeto de un despido nulo o subsidiariamente improcedente realizado por las referidas empresas y condenó a la empresa EASY VENDING SL a abonar al actor la suma de 9.645, 15 euros en concepto de salarios no abonados, más el 10% de interés de demora, se interponen sendos recursos de suplicación formulados por ambas partes, que tienen por objeto, la revisión de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia y el examen de la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia cometidas por la referida resolución y el formulado por la empresa además la reposición de los autos al momento anterior a dictarse sentencia por haberse infringido normas o garantías del procedimiento que han causado indefensión a la recurrente.

SEGUNDO. - Con carácter previo hemos de resolver si procede la admisión del documento presentado por la parte demandante junto con el recurso consistente en el anuncio en el BORME de 20 de enero de 2023 referido a la escisión de la empresa EASY VENDING SL, no siendo preciso acudir al trámite de audiencia previsto en el artículo 233 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al no ser preceptiva en el presente caso, por cuanto el documento fue aportado con el recurso de suplicación y el recurrido pudo combatirlo.

El Tribunal Supremo auto de 20 de diciembre de 2019 (Recurso: 3438/2017) con remisión a anteriores resoluciones marca cuales son las pautas para la admisión de nuevos documentos y señala: "1.- La sentencia dictada por el Pleno de la Sala en fecha 5 de diciembre de 2007, recurso 1928/2004 , sobre admisión de documentos por la vía del artículo 231 de la Ley de Procedimiento Laboral , en interpretación de dicho precepto a la luz de la nueva redacción de los artículos 270 y 271 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , ha tenido ya ocasión de señalar que:

"1) Que en los recursos extraordinarios de suplicación y casación, incluido el de casación para la unificación de doctrina, los únicos documentos que podrán ser admitidos durante su tramitación serán los que tengan la condición formal de "sentencias o resoluciones judiciales o administrativas" firmes y no cualesquiera otros diferentes de aquellos.

La admisión de dichos documentos viene igualmente condicionada a que: a) las sentencias o resoluciones hayan sido dictadas o notificadas en fecha posterior al momento en que se llevaron a cabo las conclusiones en el juicio laboral de instancia. b) que serán admisibles si, además, por su objeto y contenido aparecieran como condicionantes o decisivas para resolver la cuestión planteada en la instancia o en el recurso, y c) en el caso de que no se trate de documentos de tal naturaleza o calidad, deberán ser rechazados de plano, y serán devueltos a la parte que los aportó, sin que puedan, por lo tanto, ser tenidos en cuenta para la posterior resolución que haya de dictar la Sala.

2) Los documentos que por reunir aquellos requisitos previos hayan sido admitidos y unidos a los autos producirán el efecto pretendido por la parte sólo en el caso de que la producción, obtención o presentación de los mismos no tenga su origen en una actuación dolosa, fraudulenta o negligente de la propia parte que pretende aportarlos; lo cual será valorado en la resolución (auto o sentencia) que proceda adoptar en definitiva.

3) Cuando el documento o documentos aportados reúna todas las anteriores exigencias la Sala valorará en cada caso "el alcance del documento"- art. 271 LEC - en la propia sentencia o auto que haya de dictar, como se ha hecho en el presente caso."

2.- El art. 231 LPL ha sido sustituido en cuanto a su contenido por el ahora vigente art. 233.1 LRJS, en el que se preceptúa sobre la admisión de documentos nuevos en vía de suplicación o de casación, que "La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos".

Se accede a la pretensión, pues el "Boletín Oficial del Registro Mercantil" es un documento oficial, que es público y está publicado.

TERCERO. - El primer motivo del recurso formulado por la empresa al amparo del apartado a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la infracción del artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con el artículo 24.1 de la Constitución Española, el artículo 158.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Sostiene en síntesis que la sentencia de instancia incurre en incongruencia "extra petitum", porque en el en su fundamento de derecho décimo indica que nada se alegó por la empresa en relación a las cuantías objeto de reclamación, literalmente recoge que "Se ejercita asimismo por la parte actora con base a lo dispuesto en el artículo 26.3 de la Ley de la Jurisdicción Social, de forma acumulada a la acción de extinción, la reclamación de salarios consistentes en los salarios devengados desde Noviembre de 2021 a Marzo de 2022, cantidad cuyo impago no discute la demandada con lo que procede la estimación de la demanda condenándose a la empresa a abonar al trabajador la cantidad de 9.645,15 euros más el 10% de dicha cantidad en concepto de interés de demora.", y sin embargo, la empresa en varias ocasiones indicó que no adeudaba cantidad alguna dado que no hubo incumplimiento empresarial alguno porque la relación laboral del actor se encontraba suspendida y consecuentemente, no se adeudaría la cantidad reclamada.

Se rechaza, lo que indica la sentencia es que no se han abonado las cantidades reclamadas y ello es exacto, cuestión distinta es si se debe considerar existe una deuda empresarial, que es lo que entiende la actora y avala la resolución de instancia y niega la empresa.

CUARTO. - Mediante los tres siguientes motivos del recurso, formulados por la empresa y el primero de los formulados por el demandante, al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se interesa la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia.

La jurisprudencia viene exigiendo en numerosas sentencias de las que se citan las del Tribunal, Supremo de fecha 5 de junio de 2011 (Recurso: 158/2010), 24 de febrero de 2014 (Recurso: 268/2011), 25 de junio de 2014 (Recurso: 198/13), que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que se señale con precisión cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

2º.- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3º.- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso, debiendo identificarse el documento y señalar el punto específico del contenido de cada documento que pone de relieve el error alegado, razonando así la pertinencia del motivo, mediante un análisis que muestre la correspondencia entre la declaración contenida en el documento y la rectificación que se propone; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4º.- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5º.- Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

QUINTO. - Por lo que se refiere a las revisiones interesadas por la empresa estas afectarían a los ordinales primero, quinto y séptimo.

En cuanto al ordinal primero, pretende el recurrente que se adicione un párrafo al siguiente tenor literal: *"El actor, DON Pedro Francisco , cuyos datos de identificación constan en la demanda, viene prestando servicios para EASY VENDING, S.L. con antigüedad reconocida en nómina desde el 18/6/2007 con la categoría profesional de viajante, ascendiendo el salario bruto mensual, a efectos del cálculo de la indemnización, a 1.778,21 euros incluida la prorrata de pagas extraordinarias."*, lo que basa en las nóminas correspondientes al año inmediatamente a la fecha del **ERTE** de la empresa.

No se accede a la pretensión, pues ni si quiera se alude a los folios que obran en autos.

Por lo que se refiere al ordinal quinto interesa el recurrente que se redacten sus párrafos segundo y tercero en los siguientes términos: *"Tras la reunión de seguimiento de procedimiento colectivo, de fecha 29 de septiembre, en la que se plantearon dudas sobre la aplicación del RD 18/2021, se acordó consultarlo al gabinete legal del sindicato de CCOO interviniente en el mismo, continuándose su tramitación por la comisión negociadora (empresa y comité de empresa), sin solicitar la prórroga prevista en el RD 18/2021, por no considerarlo de aplicación. El actor entró en situación de **ERTE** el 1/2/2021*

*En enero de 2022, los trabajadores afectados por este expediente, y cuyos contratos se encontraban suspendidos, ponen en conocimiento de la empresa que no estaban cobrando la prestación desde noviembre de 2021. Es por ello, por lo que el 27/1/2022 la empresa dirigió escrito a la Dirección General de Trabajo solicitando una respuesta vinculante al considerar, junto con el sindicato interviniente en las negociaciones, que no era necesaria la solicitud de prórroga desde el 31/10/2021 puesto que la empresa estaba excluida de la aplicación del artículo 1 del Real Decreto 18/2021 al tratarse de un **ERTE** tramitado por causas económica, técnicas y organizativas..."*

Se rechaza, por los mismos motivos por los que fue rechazado el anterior motivo, al no indicarse tampoco los folios a los que obran el documento que se pretende incorporar.

El ordinal séptimo pretende que se introduzca entre el segundo y tercer párrafo el siguiente texto: *"En el acta final del precitado acuerdo, se recoge que las partes acuerdan que, tras revisar el acuerdo alcanzado en el **ERTE** anterior y sus prórrogas, no procede y por tanto no se compensará en el finiquito la bolsa de horas de libre disposición ni el complemento de 260 euros."*, lo que basa en los documentos que obran a los folios de autos.

Nuevamente se rechaza la incorporación del referido texto, porque tampoco figuran los folios de los autos en que ampara la a modificación del ordinal.

SEXTO. - En cuanto la revisión interesada por el demandante, esta afectaría al ordinal séptimo que pretende que se adicione un párrafo en los siguientes términos: *"El 20 de enero de 2023 es publicado en el BORME, la decisión de 30 de diciembre de 2022 de su socio único, de Escisión Total de la sociedad EASY VENDING, S.L.U, mediante su disolución sin liquidación y transmisión de su patrimonio social a favor de nueve empresas beneficiarias, entre ellas IPARVENDING 2007, S.L.U. Igualmente, se acuerda que la también sociedad beneficiaria Vending 4, S.L.U modificará su denominación social por la de la sociedad escindida."*

Se accede, pues el "Boletín Oficial del Registro Mercantil" es un documento oficial, debiendo tener por reproducido el referido documento.

SÉPTIMO. - Por razones sistemáticas examinaremos en primer término el primer motivo del recurso, formulado por el demandante al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción de los artículos 50.1 b) y c), 4.2 f), 29.1 y 56 del Estatuto de los Trabajadores y 110.1 de la Jurisdicción Social, en relación con el artículo 1 del Real Decreto Ley 18/2021 de 28 de septiembre; y jurisprudencia aplicable al respecto.

La cuestión aquí discutida ha sido examinada en un supuesto prácticamente idéntico por la sentencia de esta Sala de 30 de octubre 2023 (Recurso: 389/2023), que a su vez se remite a las anteriores de 22 de marzo del 2023 (Recurso: 296/2023) y 16 de octubre del 2023 (Recurso: 364/2023) que recoge: *"...lo que se denuncia por la parte actora son los incumplimientos de la empresa en cuanto a la falta de abono de cinco mensualidades de salario, falta de ocupación efectiva, y por el hecho de que la empresa Easy Vending, S.L., como empleadora formal del demandante y que llevó a cabo los sucesivos ERTES COVID con vigencia desde marzo de 2020 a octubre de 2021, no cumplió con su obligación legal de tramitar la prórroga del último de ellos en base al cual mantuvo las relaciones laborales suspendidas, entre ellos la del recurrente, durante el periodo de cinco meses, sin autorización que le habilitara para tal situación, generándole un grave perjuicio, dado que el actor no vio cubierto económicamente dichos meses ni a través de la prestación de desempleo ni por el cobro de su salario, alegando el recurrente que a la vista de tales hechos, no existe causa alguna para atenuar la gravedad de tal comportamiento de la empresa que entiende justifica la extinción indemnizada de la relación laboral del actor. Señala la parte recurrente que de acuerdo con la normativa expuesta referida a los ERTES ETOP, tenía plena obligación la empresa de obtener la autorización de la prórroga del **ERTE** ETOP, no lo hizo, y como consecuencia el mismo dejó de estar en vigor desde el 1 de noviembre de 2021, dejando de tener cobertura de desempleo los trabajadores que se encontraban incluidos en el mismo, entre ellos el demandante, como así ha sido resuelta la reclamación del demandante por parte del SEPE en marzo de 2022, de forma expresa ante la reclamación del demandante, en cuya resolución se indica: - Que no consta autorización de prórroga del **ERTE** por parte de la Autoridad Laboral a partir del 01/11/2021 - Tampoco consta solicitud colectiva en el SEPE con indicación de dicha prórroga en los tiempos habilitados para ello. Evidentemente no consta por cuanto no fue presentada. Y continúa indicando: Solo consta solicitud colectiva extemporánea de fecha 26/01/2022 con errores en la fecha de inicio. El trámite es extemporáneo por cuanto debía haberse realizado del 01 al 15 de octubre de 2021 y no se hizo, lo que se intentó subsanar 3 meses más tarde y fuera de plazo, motivo por el cual dicha autorización de la autoridad laboral no consta y por tanto la efectividad de la medida había decaído desde el 1 de noviembre de 2021. Señala el recurrente que por los hechos expuestos, el actor no ha sido dotado de ocupación efectiva a lo largo de estos cinco meses, lo devengado de noviembre 2021 a marzo 2022 son salarios, salarios que no han sido abonados por la empresa aun en la consciencia de la falta de instrumento que justificara la falta de abono de la prestación de desempleo durante estos meses indicando que congruentemente con lo anterior, la Juez ha estimado la reclamación de cantidad por dichos meses de salario y que por lo tanto se ha ocasionado un grave perjuicio al demandante al estar sin cobrar durante dichos cinco meses, bien se considerara salario o prestación de desempleo, pues en cualquier caso su falta de cobro también son imputables a la falta del cumplimiento de los requisitos normativos establecidos al efecto para la prórroga de la medida suspensiva temporal que la empresa no atendió, ya que como indica la propia Dirección general de trabajo en base a una consciente y unilateral y errónea interpretación de la norma finaliza el **ERTE** y la cobertura prestacional para el trabajador y se cita finalmente una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), de 4 de noviembre de 2021, rec. 1359/2021, que no constituye jurisprudencia a invocar a través de este motivo de recurso pues debe estarse al efecto a lo que señala el artículo 1-6 CC. Alega finalmente que la deuda del periodo que acumuladamente se reclama y cuyo abono ha sido estimado en la Resolución de complemento de la Sentencia,*



ascendente a cinco meses es REAL, EXIGIBLE y GRAVE, habiendo perjudicado ostensiblemente al demandante y que además, en este caso concurre culpabilidad de las demandadas aunque no sea exigible para la viabilidad de acciones extintivas como la presente, pues ha existido pasividad en el cumplimiento de la normativa que le era aplicable que habría propiciado el cobro de la prestación de desempleo del trabajador, siendo un incumplimiento de naturaleza muy grave pues además la demandada siendo consciente de la falta de cobertura por la medida de **ERTE** extinta, lo que fehacientemente conoce desde enero de 2022 a través de la Dirección General de trabajo, tampoco procedió a la regularización de los emolumentos del actor ni procedió a incorporarle a sus funciones, citando igualmente la jurisprudencia de aplicación en cuanto a la extinción indemnizada por impago de salarios e incumplimientos empresariales, que damos por reproducida.

2. La sentencia de instancia concluye que no concurren incumplimientos contractuales que puedan dar lugar a la extinción indemnizada de la relación laboral del trabajador, señalando en concreto : " Tal y como resulta del relato de hechos probados, El 20/3/2020 la empresa Easy Vending, S.L. presentó ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid comunicación para el inicio de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo para la suspensión de los contratos de trabajo por razones de fuerza mayor vinculada a la pandemia por covid 19, estimándose la solicitud por silencio administrativo, estando afectado el actor por dicha suspensión. Dichas suspensiones se fueron prorrogando conforme a la normativa vigente hasta el 31/1/2021. Tras alcanzar en fecha 27/1/2021 acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se tramitó ante la Dirección General de Trabajo procedimiento de suspensión y/o reducción de jornada de un máximo de 68 contratos de trabajo, desde el 1/2/2021 hasta el 31/12/2021 en base a causas de naturaleza económica, técnicas y organizativas (ETOP) al amparo de los establecido en el artículo 3 del Real Decreto Ley 30/2020 de 29 de Septiembre de medidas sociales en defensa del empleo en relación con el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de Marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid 19. El 27/1/2022, ante el hecho de que los trabajadores cuyos contratos estaban suspendidos no cobraban la prestación desde Noviembre de 2021, la empresa dirigió escrito a la Dirección General de Trabajo solicitando una respuesta vinculante al considerar que no era necesaria la solicitud de prórroga desde el 31/10/2021 puesto que la empresa estaba excluida de la aplicación del artículo 1 del Real Decreto 18/2021 al tratarse de un **ERTE** tramitado por causas económica, técnicas y organizativas. La Dirección General de Trabajo remitió oficio a la empresa poniendo de manifiesto que al no haberse presentado por la empresa solicitud de prórroga de **ERTE** conforme a los establecido en el artículo 1 del Real Decreto Ley 18/2021 de 28 de Septiembre , se debe dar por finalizado el **ERTE** a todos los efectos con fecha 30/10/2021. La empresa presentó alegaciones ante la Dirección General el 28/3/2022. La Dirección General de Trabajo remitió nuevo oficio de fecha 3/5/2022 manteniendo lo señalado en el anterior. Finalmente, la empresa, en fecha 25/5/2022 ha presentado demanda impugnando la resolución de la Dirección General de Trabajo, demanda que ha sido repartida al Juzgado Social nº 14 de Madrid en el que se siguen los autos 500/2022 pendientes de celebración de vista. Deben tenerse en cuenta además las siguientes circunstancias: que la empresa en fecha 14/3/2021 ha firmado con 11 trabajadores el llamado acuerdo de anticipo de rentas por el que se comprometió a abonar a esos trabajadores una mensualidad de las prestaciones no abonadas y procedió a su abono, que no ha aplicado las exenciones de cotización previstas para empresas en situación de **ERTE** ETOP durante el período que transcurre desde Noviembre de 2021 hasta Marzo de 2022 como admite la Dirección General de Trabajo en el oficio de 3/5/2022 y debe valorarse además que el 1/4/2022 el trabajador volvió a prestar servicios. . No todo incumplimiento empresarial determina ipso facto la extinción del contrato de trabajo a solicitud del trabajador."

Compartiendo tal argumentación y entendiendo así que dadas las circunstancias concurrentes no cabe entender que estemos ante incumplimientos contractuales graves que puedan dar lugar a la extinción indemnizada de la relación laboral, ya se ha pronunciado esta Sala en un supuesto similar al presente referido a otro trabajador al que tampoco se le abonaron las prestaciones derivadas del **ERTE** ETOP y tampoco percibió salario de la empresa, en concreto en la sentencia dictada el 22 de marzo del 2023 por la sección 2ª (RS 296/2023) y en la de fecha 16 de octubre del 2023 dictada por la sección 5ª (RS 364/2023) que comparte esos mismos criterios. Señalábamos así en la primera de las sentencias citadas: "... para que proceda la resolución del contrato por voluntad del trabajador al amparo del **artículo 50.1.b)** del Estatuto de los Trabajadores , es necesaria la gravedad en el incumplimiento, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, recogida en la sentencia de 10-01-2023, nº 9/2023, rec. 2166/2021 : "Los ejes de esa doctrina los resume la última resolución citada de la siguiente manera: 1) para la concurrencia de la causa de resolución del art. 50.1 b) ET , no es preceptiva la culpabilidad en el incumplimiento del empresario; 2) se exige exclusivamente el requisito de gravedad en el incumplimiento; y 3) este criterio objetivo de valoración del retraso continuado en el pago de la retribución no es de apreciar cuando el retraso no supera los tres meses (STS/4ª de 9 diciembre 2016 - rcud. 743/2015 -). Por tanto, para que prospere la causa resolutoria es necesaria la concurrencia del requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial; y, a efectos de determinar tal gravedad, "debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2 f) y 29.1 ET ", ponderando el alcance del incumplimiento de acuerdo con criterios de orden temporal (retrasos continuados y persistentes en el tiempo) y



cuantitativo (montante de lo adeudado), por lo que "concorre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos" (STS/4ª de 20 mayo -rcud. 1037/2012 -, 16 julio -rcud. 2275/2012 - y 3 diciembre 2013 -rcud. 540/2013 -). Y, en el presente caso lo cierto es que tanto la empresa como el trabajador consideraban que éste seguía incluido en el **ERTE** iniciado en marzo de 2020 y, consecuentemente, que era el SPEE el que debía abonarle la correspondiente prestación por desempleo, hasta el punto que éste, que dejó de percibir la misma a partir de noviembre de 2021, no se dirige a su empresa reclamando salarios, sino a la entidad gestora solicitando la prestación, del mismo modo que la demandada ha procedido a impugnar el acto administrativo por el que se desconoce la prórroga del **ERTE**, estando en trámite el correspondiente procedimiento, por lo que no nos encontramos ante un impago salarial por parte de la empresa sino ante una situación controvertida en la que se dejaron de abonar al trabajador las prestaciones por el SPEE. Pero es que, además, como pone de relieve la juzgadora a quo la empresa, desde el primer momento ha procedido a adelantar cantidades a los trabajadores, subrogándose en su crédito ante el SPEE, contando con el acuerdo de éstos, no habiendo respondido el demandante a la petición de documentación que al efecto se le solicitó por la empresa, optando por la interposición de demanda de resolución de contrato. Así pues, hemos de convenir con la magistrada a quo en que no estamos ante un supuesto de incumplimiento por parte de la empresa en el pago del salario que pueda considerarse grave, porque esta subíndice el acto administrativo del que deriva el impago de las prestaciones por desempleo por parte del SPEE y porque en todo momento ha tratado de que los trabajadores no quedaran sin ingresos, si éstos le subrogaban el crédito frente a la entidad gestora, a lo que no accedió el actor cuya omisión por tanto fue determinante y coadyuvó a que no percibiera cantidad alguna por parte de la empresa." Y señalamos en la segunda de las sentencias dictadas: "tampoco en el supuesto aquí analizado existe incumplimiento grave y consciente de obligaciones por el empleador pues desde el primer momento en que conoce que los trabajadores cuyos contratos estaban suspendidos, no estaban cobrando la prestación por desempleo desde noviembre de 2021, intenta resolver el problema, intercambiando los escritos referidos en el hecho probado tercero, e impugna la Resolución de la Dirección General de Trabajo, llegando además a firmar acuerdos con 11 trabajadores el 14-03-22, de anticipo de rentas comprometiéndose a abonar, y abonando, a estos una mensualidad de las prestaciones no abonadas, subrogándose a su vez en el crédito ante la entidad pública; por lo que sostenemos, compartiendo el criterio de la juzgadora de instancia, que no hay motivos suficientes en el art 50 ET para acceder a la petición de resolución contractual planteada."

3. En este caso en el que concurren las mismas circunstancias que en los asuntos decididos por las sentencias dictadas por la Sala a las que nos hemos referido, entendemos igualmente que dada la situación particular que tiene lugar, derivada además de la normativa aprobada tras la pandemia derivada de la Covid 19, y que podía crear dudas interpretativas a la empresa a la hora de tramitar los **ERTE** ETOP, con independencia de lo que se resuelva en el procedimiento relativo a la impugnación del acto administrativo instado por la empresa demandada, lo cierto es que a partir del relato fáctico se desprende que tanto trabajadores como empresa actuaron con la convicción de que desde noviembre del 2021 a marzo del 2022 la situación del actor y de los demás trabajadores afectados por el **ERTE** ETOP aprobado con acuerdo con la representación de los trabajadores, era la de la suspensión de los contratos de trabajo en virtud de tal **ERTE** y con derecho así de los trabajadores a percibir prestaciones derivadas de dicho **ERTE** con cargo al SPEE. La empresa no era consciente de que su conducta fuera de falta de pago del salario de los trabajadores pues en tal situación de suspensión derivada del **ERTE** no se perciben salarios sino prestaciones de desempleo con cargo a la Entidad Gestora y cuando se entera de que el SPEE no está abonando las prestaciones, no actúa con mera pasividad sino que se dirige a la autoridad laboral para tratar de solventar la situación y ante la respuesta de la Dirección General de Trabajo impugna la resolución dictada presentando la oportuna demanda. Además, intenta llegar a acuerdos con los trabajadores para anticiparles tales prestaciones, aun cuando no conste que lo hiciera con todos los trabajadores, lo que revela su voluntad en todo momento de cumplir con sus obligaciones. No estamos así sin más ante un impago de salarios respecto del cual en función del número de mensualidades adeudadas se puede apreciar si estamos ante un incumplimiento del **artículo 50 ET** o no, sino ante la aplicación de una normativa que ha podido generar confusión a la empresa sobre cómo debía proceder tras el primer **ERTE** derivado de fuerza mayor con ocasión de la pandemia y que puede dar lugar a que esa interpretación de la empresa genere perjuicios a los trabajadores que no percibieron prestaciones de desempleo en ese periodo de cinco meses si se desestima la demanda de la empresa, perjuicios respecto de los cuales los trabajadores podrán actuar reclamando la oportuna indemnización, pero sin que ello pueda dar lugar a que se entienda concurrente un supuesto del **artículo 50 ET** y así a la extinción indemnizada de la relación laboral del actor. Por ello, no podemos apreciar las infracciones denunciadas por la parte actora y debemos mantener el pronunciamiento desestimatorio de la sentencia de instancia en lo relativo a la acción de resolución indemnizada del contrato."

De acuerdo con el referido criterio que compartimos debemos desestimar el motivo del recurso, lo que tiene como consecuencia que también se deba rechazar el último motivo del recurso formulado por la empresa que



denuncia, la infracción de los artículos 47 y 50 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 16 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, jurisprudencia aplicable a los mismos y el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, por entender en síntesis que durante la situación de **ERTE**, la empresa no tiene obligación de asumir el pago de las nóminas de los trabajadores puesto que no existen salarios impagados al estar el contrato de trabajo suspendido como consecuencia del **ERTE** acordado, así como tampoco existe falta de ocupación efectiva por parte del trabajador, pues como se ha dicho no consta autorización de prórroga del **ERTE** por parte de la Autoridad Laboral a partir del 1 de noviembre de 2021 y tampoco consta solicitud colectiva en el SEPE con indicación de dicha prórroga en los tiempos habilitados para ello, por lo que, lo devengado de noviembre 2021 a marzo 2022 son salarios que no han sido abonados por la empresa, aunque no se pueda entender que estemos ante incumplimientos contractuales graves.

NOVENO. - El siguiente motivo formulado por el demandante al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción del artículo 51.2 e) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3.1 e) del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en relación con el artículo 124.13 a) 3ª de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y jurisprudencia aplicable al respecto.

Sostiene en síntesis la recurrente que la empresa no aportó ni durante el **periodo de consultas** ni al término de este, documento que recogiera los criterios de elección, no conociendo el personal susceptible de ser afectado, los términos del ERE, las causas, el número de afectados por la medida colectiva, ni las circunstancias en las que el mismo se llevaría a cabo, por lo que se debería declarar la nulidad del despido. El motivo no puede prosperar, pues el ordinal quinto recoge expresamente: "*Con la comunicación del inicio del **periodo de consultas** se entregó a la representación legal de los trabajadores:*

-Relación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

-Relación de los posibles trabajadores afectados, incluyéndose en este momento a todos los de la empresa.

-Memoria explicativa y justificativa de la medida

-Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados...", por lo que la parte incurre en el vicio procesal de "petición de principio", o hacer supuesto de la cuestión de acuerdo con lo reseñado en sentencias de 15 de marzo de 2007 (Recurso: 44/2006), 03 de diciembre de 2014 (Recurso: 201/2013), 10 de marzo de 2016 (Recurso: 83/2015), de 20 de octubre de 2016 (Recurso: 31/2015), 20 de diciembre de 2016 (Recurso: 9/2016), 25 de octubre de 2017 (Recurso: 256/2016), o lo que es lo mismo parte de presupuestos fácticos distintos a los que consigna la sentencia de instancia.

DÉCIMO. - El siguiente motivo, formulado al mismo amparo procesal, denuncia la infracción de los artículos 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y 122.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y jurisprudencia aplicable al respecto, por entender que en su caso debería declararse el despido improcedente, por haber abonado la empresa una indemnización inferior a la que legalmente le correspondería siendo un error inexcusable. La sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2016 (Recurso: 2990/2014) analiza la doctrina jurisprudencial sobre el error en el cálculo de la indemnización por despido objetivo e indica: "*1. Las normas aplicables.*

El artículo 26.3 ET viene prescribiendo que Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Con arreglo al artículo 53.1.b) ET vigente en el momento de producirse la adopción del acuerdo de extinción por causas objetivas, la empresa debe "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".

Por su lado, el artículo 122.3 LRJS prescribe que la decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. "No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan".

2. Criterios generales para la determinación del carácter excusable del error.

Son muchas las ocasiones en que esta Sala ha debido ocuparse de identificar si las circunstancias que inducen a calcular erróneamente la indemnización por despido objetivo propician que el error se considere excusable. Mientras estuvo vigente la regulación del despido improcedente que permitía detener (o abortar) el devengo de salarios de tramitación depositando la indemnización correcta también se generó una jurisprudencia que, por clara analogía, resulta aplicable a los casos de despidos objetivos, como ya dijera la STS 11 octubre 2006 (rec. 2858/2005).

Compendiando los criterios contenidos en resoluciones, además de la mencionada, como las de 19 junio 2005 (rec.), 16 abril 2013 (rec. Rec. 2437/2012), 17 de diciembre de 2009 (rec. 64/10), 27 noviembre 2013 (rec. 75/2013) puede recordarse lo siguiente:

Poca ayuda puede obtenerse del DRAE, para el que es "excusable" lo que "admite excusa o es digno de ella", y es "excusa" el "motivo o pretexto que se invoca para eludir una obligación o disculpar una omisión". En la práctica, una tautología que evidencia el acierto de la doctrina de la Sala mantenida hasta la fecha, pivotando la razonabilidad-excusabilidad- del error en factores tan significativos como la entidad cuantitativa del mismo [por mero error de cálculo o por divergencia en los parámetros indemnizatorios, singularmente salario y antigüedad] y la complejidad jurídica del supuesto, que en todo caso han de contemplarse desde la prevalente perspectiva de la **buena fe**.

Apurando más el concepto se ha de indicar -en su delimitación negativa- que el "error excusable" no puede identificarse con el "simple error de cuenta" que "sólo dará lugar a su corrección", conforme al art. 1266 CC.

Es inexcusable cuando la divergencia se produce maliciosamente o pudo haberse evitado con una mayor diligencia.

El "error excusable" es el que se produce aún a pesar de haber empleado la debida diligencia. Pero más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de "justa o injusta lesión de intereses en juego". El error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo. De esta forma, en la determinación de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan a un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar.

Los datos que permiten calificar un error como excusable o no, pueden variar de un supuesto a otro y habrán de ser ponderados en cada caso.

3. Elenco de supuestos.

Esta Sala se ha pronunciado en numerosas ocasiones acerca de qué supuestos pueden ser calificados de error inexcusable y cuáles de excusable, cuando la cantidad que el empresario pone a disposición del trabajador es inferior a la que legalmente corresponde. Si bien la mayoría de las sentencias se han dictado examinando el importe de la consignación de la indemnización en despidos reconocidos como improcedentes por el empresario, dada la identidad de razón, la doctrina establecida es aplicable a los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas.

Como han recordado las SSTS 17 diciembre 2009 (rec. 957/2009), 16 abril 2013 (rec. 1437/2012), 27 noviembre 2013 (rec. 75/2013), 25 mayo 2015 (rec. 1936/2014), 22 julio 2015 (rec. 2393/2014) o 23 julio 2015 (rec. 2219/2014), las sentencias dictadas por la Sala reconociendo el carácter excusable del error son las siguientes:

STS de 24 abril 2000 (rec. 308/1999), a pesar de la diferencia entre lo consignado y lo que debió consignar la empresa, entendió que se trataba de error excusable pues el juzgado de instancia consideró correcto el cálculo efectuado por la empresa y fue la sentencia de suplicación la que elevó dicha cantidad.

STS de 26 diciembre 2005 (rec. 239/2005), entendió que la escasa cuantía de la diferencia -157,90 euros- unido a que el salario de la demandante era de cálculo especialmente complejo, lo discutible de los conceptos y la presencia de factores ajenos a la mala fe en la consignación efectuada, hacen que el error haya de calificarse de excusable.

STS de 26 enero 2006 (rec. 3813/2004), entendió que se trataba de un error excusable el no haber incluido como salario, a efectos del cálculo del depósito, el importe atribuido a las stock options. Razona la sentencia que el estudio individualizado del carácter salarial o no de las opciones de compra de acciones suscritas no es sencillo y la complejidad del mismo aumenta con los problemas de conflicto de leyes planteados por los acuerdos de suscripción. Continúa razonando que de las opciones de compra de acciones pueden derivar dos ventajas o utilidades patrimoniales distintas, y sólo una de ellas puede, en su caso, ser considerada como salario e incluida,



por tanto, en el cálculo de la indemnización de despido. La primera utilidad, que es la que cabe considerar salario, si se asigna en contraprestación del trabajo realizado, es la constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de la adquisición y el precio del ejercicio del derecho pactado. La segunda utilidad, que se produce ya fuera del marco de la relación de trabajo, y que carece en consecuencia de la condición de salario, es la obtenida por el trabajador mediante un posible posterior negocio jurídico mercantil con un tercero, consistente en "la venta de las acciones que adquirió al ejercitar la opción". Concluye que concurre una dificultad jurídica para fijar el salario, por lo que considera el error excusable.

STS de 7 febrero 2006 (rec. 3850/2004), entendió que era error excusable el no haber incluido en el cálculo de la indemnización la partida correspondiente al salario en especie, consistente en el valor de utilización del coche.

STS de 28 febrero 2006 (rec. 121/2005), entendió que era "error excusable" no incluir el "bonus" en el cálculo de la indemnización. La sentencia justificó su decisión en que existía cierta dificultad jurídica en la fijación del "bonus teniendo en cuenta el período de vencimiento de este concepto retributivo y la diversidad de regulaciones del mismo.

STS de 13 noviembre 2006 (rec. 3110/2005), entendió que era error excusable el no tener en cuenta la antigüedad reconocida a la trabajadora en el momento de su contratación -la empresa la reconoció la antigüedad de los servicios prestados en otra empresa anterior " a todos los efectos"- a efectos de calcular la indemnización.

STS 27 junio 2007 (rec. 1008/2006), entendió que era error excusable el depositar 54,45 euros menos, dada su escasa cuantía.

STS de 19 octubre 2007 (rec. 4128/2006), entendió que era error excusable la insuficiente consignación pues la misma obedecía al salario que venía percibiendo el trabajador en el momento del despido, conforme a la categoría profesional fijada en el contrato, sin que proceda privar de efectos a dicha consignación porque en el propio juicio de despido se haya fijado una categoría superior, por realizar las funciones de dicha categoría, a la que corresponde un salario superior.

STS de 16 mayo 2008 (rec. 523/2007), entendió que era error excusable al no haber incluido en el cálculo de la indemnización por despido los beneficios del ejercicio de las opciones sobre acciones, dadas las especiales circunstancias concurrentes, ya que la orden de venta se produjo por el actor el sábado 18 de febrero de 2006, cuando conocía desde el miércoles 15 la decisión empresarial de despedirle, aunque no se le entregó carta de despido hasta el lunes 20, y se materializó la venta -por estar cerrado el lunes el mercado de valores en EEUU - el 21 de febrero, martes, habiéndose efectuado la consignación por la empresa el día 22, miércoles.

STS de 17 diciembre 2009 (rec. 957/2009), entendió que era error excusable la diferente consignación, dado que fue en el proceso por despido donde la actora planteó por primera vez que su categoría no era la que tenía reconocida en el contrato.

STS de 20 diciembre 2011 (rec. 1882/2011), calificó como excusable el error en la consignación, dada la escasa cuantía de la diferencia entre lo consignado y lo debido consignar, y que además la trabajadora había venido prestando servicios a tiempo parcial y no a tiempo completo hasta menos de dos semanas antes del acto de despido.

STS de 26 noviembre 2012 (rec. 4355/2011) entendió que se trataban de un error excusable al no ser la diferencia relevante, 145'91 euros en lugar de 43 euros.

STS de 28 noviembre 2011 (rec. 4348/2011), calificó de excusable el error, dada la escasa diferencia de la cuantía en términos absolutos, en total 102'91 euros.

STS 11 diciembre 2012 (rec. 3538/2011), calificó el error de excusable, por tratarse de una discrepancia razonable en el cálculo efectuado por el empresario, dado su convencimiento de que el concepto de dietas y locomoción tenía carácter extrasalarial y por ello no fueron reconocidas a efectos indemnizatorios.

STS de 18 junio 2013 (rec. 1302/2012), califica de error excusable el no reconocer al trabajador antigüedad desde el 19 de enero de 1994, por haberse producido subrogación, consignando la empresa cedente en el anexo entregado a la nueva empresa que la antigüedad del trabajador era de 1 de mayo de 2004, comunicándole posteriormente que la antigüedad era de 16 de septiembre de 1997.

STS de 13 marzo 2013 (rec. 2002/2011), califica de error excusable el no tener en cuenta el incremento salarial del Convenio Colectivo del Sector, a efectos de fijar la cuantía de la indemnización, teniendo en cuenta la escasa diferencia de la cuantía y que la empresa a los pocos días completó la indemnización.

STS 27 noviembre 2013 (rec. 75/2013) considera excusable el error padecido por la empresa que despide y aplica la antigüedad que le había comunicado la empresa transmitente.

STS de 16 febrero 2015 (rec. 3056/2013), entendió que era error excusable el no incluir las dietas por manutención y alojamiento en el cálculo de la indemnización ya que, aunque en realidad eran salario, dada la dificultad jurídica en su calificación como tal, el error había de calificarse de excusable.

SSTS de 22 julio 2015 (rec. 2393/2014 y 23 julio 2015 rec. 2219/2014): es excusable tomar la errónea antigüedad que aparece en nómina (nunca cuestionada) si ha mediado cesión a través de ETT y ulterior contratación directa, con tres subrogaciones empresariales.

Por otro lado, en diversas ocasiones hemos relacionado también los supuestos en que la Sala ha considerado el error como inexcusable:

STS 4 octubre 2006 (rec. 2858/2005), entendió que era un error inexcusable que la empresa calculara la indemnización sin tener en cuenta la real antigüedad del trabajador, en la que había que completar el periodo de trabajo en prácticas.

STS de 11 octubre 2006 (rec. 2858/2005), calificó de error inexcusable el no incluir en el cálculo de la indemnización el periodo en el que el trabajador había prestado servicios en prácticas.

STS de 1 octubre 2007 (rec. 3794/2006), entendió que era error inexcusable que la empresa calculara la indemnización atendiendo al salario neto percibido por el trabajador, en lugar del salario bruto.

STS de 15 noviembre 2007 calificó de error inexcusable el no tener en cuenta, para el cálculo de la indemnización, los periodos en los que el trabajador había estado prestando servicios a la empresa en virtud de sucesivos contratos temporales, celebrados con la empresa de trabajo temporal, habiendo pasado posteriormente a prestar servicios contratado por la empresa usuaria.

STS 14 septiembre 2010 (rec. 3199/2009) en un supuesto en el que se había realizado la consignación transcurridas más de 48 horas desde el despido, entendió que era error inexcusable no haber consignado el importe correspondiente a salarios de tramitación.

STS de 15 abril 2011 (rec. 3726/2010), calificó de error inexcusable el que la empresa no tuviera en cuenta, a efectos del cálculo de la indemnización, la antigüedad real de la trabajadora ya que, al haberse subrogado en el contrato de una empresa anterior, debió de computar el periodo de servicios prestado a dicha empresa.

STS 16 mayo 2011 (rec. 3526/2010) entendió que era error inexcusable el no calcular la indemnización conforme al salario de la categoría reconocida a la actora y no conforme al salario que le correspondía por las funciones de superior categoría que efectivamente realizaba.

STS de 23 diciembre 2011 (rec. 1334/2011), calificó de error inexcusable el que la empresa no tuviera en cuenta, a efectos del cálculo de la indemnización, la antigüedad real de la trabajadora ya que, al haberse subrogado en el contrato de una empresa anterior, hubo de tener presente el periodo de servicios prestado a dicha empresa.

STS de 20 junio 2012 (rec. 2931/2013), calificó de error inexcusable el calcular la indemnización no computando como un mes completo los días del último mes trabajado.

STS 9 de abril de 2013 (rec. 1437/2012), entiende que si bien la cuestión acerca del alcance de la responsabilidad del FOGASA en supuestos de indemnización por despido de empresas que tengan menos de 25 trabajadores reviste cierta complejidad, un examen pormenorizado de su regulación permite determinar con exactitud la misma y no excusa la errónea actuación desarrollada.

STS de 5 de febrero de 2014 (rec. 1136/2013), calificó de error inexcusable el no incluir en el cálculo de la indemnización el importe de la vivienda que, como retribución reflejada en la nómina, venía abonando la empresa.

STS de 6 junio 2014 (rec. 562/2013), calificó de error inexcusable el calcular la indemnización no computando como un mes completo los días del último mes trabajado.

STS 25 mayo 2015 (rec. 1936/2014), entiende que no hay ninguna especial complejidad jurídica o complejidad de cálculo que permita entender que el inferior importe abonado de indemnización obedece a un error excusable cuando se ha omitido computar el tiempo de servicios desarrollados al amparo de contrato temporal inmediatamente anterior al indefinido."

En el supuesto de autos la sentencia de instancia sostiene que efectivamente existió un error en el cálculo de la indemnización pero también que era el que figuraba en el anexo I del acuerdo de extinción colectiva, que fue aprobado por la representación de los trabajadores y que la variación obedeció a que se debió tener en cuenta las actualizaciones conforme a las nuevas tablas salariales del convenio colectivo, y afirma que fue comprensible que no se hiciera así, porque el trabajador estaba en **ERTE** y se tuvo en cuenta la retribución que figuraba en este y que la diferencia en la cuantía de la indemnización asciende aproximadamente a 722,19 euros, no considerándose esa diferencia elevada a efectos de apreciar error inexcusable. Esta Sala comparte el criterio,

pues el despido se produjo inmediatamente después de concluirse un **ERTE** y la empresa tuvo en cuenta la retribución que se había fijado en aquel y de hecho fue aprobado por la representación de los trabajadores, por lo que se desestima este motivo del recurso.

UNDÉCIMO. - Finalmente, el último motivo del recurso, formulado al mismo amparo procesal, denuncia la infracción de los artículos 1.2 y 44 ambos del Estatuto de los Trabajadores, y jurisprudencia aplicable al respecto.

Sostiene la recurrente que se debió declarar la responsabilidad solidaria de las empresa EASY VENDING e IPARVENDING 2007 por entender que ambas constituyen un grupo de empresas patológico, porque desde que se produjo la unión de hecho a principios del año 2022 así han actuado en el mercado y con respecto a sus trabajadores, culminando en enero de 2023 con la escisión total de EASY VENDING a favor de nueve empresas y de forma principal de la codemandada IPARVENDING, socia única de la primera, resultando que desde marzo de 2022 IPARVENDING, junto a los anteriores administradores de EASY VENDING, pasan a llevar a cabo una administración mancomunada de esta última, siendo en realidad IPARVENDING quién ha dirigido de hecho la sociedad EASY VENDING, desde enero de 2022 -decisiones empresariales y estratégicas de la misma, gestión de recursos materiales y humanos y decisiones financieras-, presentándose en el mercado de forma conjunta, incluso a través de su página web, el accionariado y dirección es la misma, y además los trabajadores de EASY VENDING (cuyo centro de trabajo se ubicaba en Coslada) han sido trasladados desde principios del mes de mayo al centro de trabajo de IPARVENDING en Leganés, trabajando de forma indiferenciada e indistinta sendas plantillas y recibiendo órdenes y directrices del personal de IPARVENDING, lo que se habría constado el 31 de mayo de 2022 durante la visita de inspección a lo que se denomina por la actuante centro de trabajo de EASYVENDING si bien corresponde a la otra empresa, habiendo asistido y negociado el propio despido colectivo llevado a cabo por la sociedad EASY VENDING por personal de IPARVENDING, publicándose el 9 de enero de 2023 en el BORME, el depósito del proyecto de escisión total de la sociedad de EASY VENDING SL y por Anuncio de 20 de enero de 2023, se publica en el BORME la escisión total de la sociedad EASY VENDING, disolviéndola sin liquidar, a través de la transmisión de todo su patrimonio a favor de nueve empresas beneficiarias, todas ellas con el mismo socio único, IPARVENDING 2007.

Tal y como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2018 (Recurso: 168/2017) "*Los requisitos en general del "grupo" .- Efectuada tal precisión, corresponde referir nuestra doctrina sobre la existencia de grupo empresarial a efectos laborales - sea "grupo patológico" o simple "empresa-grupo"-, que ha sido desarrollada en numerosas resoluciones del Pleno de la Sala [SSTS 27/05/13 -rco 78/12-, asunto "Aserpal " ; ...; 28/01/14 -rco 16/13-, asunto "Jtekt Corporation " ; 04/04/14 -rco 132/13-, asunto "Iberia Exprés " ; 21/05/14 -rco 182/13-, asunto "Condesa " ; 02/06/14 -rcud 546/13-, asunto "Automoción del Oeste " ;...; 22/09/14 -rco 314/13-, asunto "Super Olé " ; ...; - 24/02/15 -rco 124/14-, asunto "Rotoencuadración " ; y 16/07/15 -rco 31/14-, asunto "Iberkake "] y que puede ser resumida con las siguientes indicaciones:*

"a).- Que son perfectamente diferenciables el inocuo -a efectos laborales- "grupo de sociedades" y la trascendente -hablamos de responsabilidad- "empresa de grupo".

b).- Que para la existencia del segundo -empresas/grupo- "no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales", porque "los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son".

c).- Que "la enumeración -en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa "aparente"; y 5º) el uso abusivo - anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores".

d).- Que "el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad"" (así, SSTS 20/10/15 -rco 172/14 -, para "Tragsa"; 450/2017, de 30/05/17 - rco 283/16 -, asunto "Aqua Diagonal Wellness Center SL " ; 850/2017, de 31/10/17 - rco 115/17 -, para "Ayuntamiento de Isla Cristina"; 866/2017, de 08/11/17 - rco 40/17 -, asunto "Cemusa " ; 869/2017, de 10/11/17 - rcud 3049/15 -, asunto "Tecno Envases, SA ")



La cuestión suscitada también la examina la sentencia de esta Sala de 30 de octubre de 2023 (Recurso: 389/202) que recoge *"Para determinar si procede en su caso la responsabilidad solidaria alegada por la parte actora debemos partir de los datos que constan en el relato fáctico y no de los extremos a los que se refiere la parte recurrente y que muchos de ellos no tienen reflejo en los hechos probados. Así lo que consta en la sentencia de instancia es que la empresa IPARVENDING 2007, S.L. es la socia única de EASY VENDING, S.L. Desde Enero de 2022, EASY VENDING mantiene conversaciones con Iparvending para proceso de fusión/integración, aunque sin que se haya finalizado la integración a la fecha del acto de juicio. Existen dos centros de trabajo, uno en Coslada y otro en Leganés que era la sede social de una de las empresas del grupo Iparvending, habiéndose trasladado al almacén de Leganés -que da servicio a las dos empresas- parte del personal de la empresa, quedando en Coslada -que pasa de 7 naves a 1- solo parte del servicio técnico. A partir de tales datos no se puede advertir la concurrencia de los presupuestos que viene señalando la jurisprudencia para podamos entender que estamos ante un grupo de empresas a efectos laborales. No consta la dirección unitaria de ambas empresas sin que a tal efecto sea suficiente que el único socio de Easy Vending sea Iparvending, no consta la confusión de patrimonio ni tampoco la transmisión de la plantilla, sin perjuicio de que con motivo de las operaciones que se estaban llevando para la escisión/fusión de las sociedades, se tomaran decisiones por la empresa de traslado de trabajadores a otro centro de trabajo, y sin perjuicio de que tras la finalización en su caso del proceso de fusión/escisión, pueda operar la obligación de subrogación de los trabajadores al amparo del artículo 44 ET, lo que no se puede determinar en este procedimiento."*

Es más, la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2016 (Recurso: 336/2015) recoge que *"La doctrina de la Sala ha venido declarando, sin ambages, que la garantía de exclusión de la extinción de la relación laboral del art. 44 ET no puede operar si, previamente al cambio de titularidad, ha existido una extinción del contrato de trabajo, pues para que opere la garantía que establece el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores es necesario, salvo supuestos de fraude acreditado, que los contratos de trabajo continúen en vigor y no se hayan extinguido válidamente (STS 16 julio 2003 Rec. 2343/2002 . En el mismo sentido: SSTs de 11 de abril de 2001, Rec. 1245/2000 ; 15 de abril de 1999, Rec. 734/1998 ; de 20 de enero de 1997, Rec. 687/1996 ; y de 24 de julio de 1995, rec. 3353/1994)."*, y en el supuesto de autos resulta claro que la transmisión de EASY VENDING SL a IPARVENDING 2007 SL tendría lugar en el mes de enero de 2023 y los efectos del despido del actor tiene lugar el 6 de abril de 2022, aproximadamente 9 meses después, por lo que entendemos que al no acreditarse la existencia de un grupo de empresas ni la existencia de un fraude y ser la sucesión empresarial de fecha muy posterior al cese del actor ninguna responsabilidad puede establecer por parte de IPARVENDING como consecuencia del despido, ahora bien, al establecer el apartado 3 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores que *"Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas:"*, sí que responderá IPARVENDING solidariamente de los 10.892,59 euros en concepto de salarios no abonados más el 10% de dicha cantidad en concepto de interés de demora, que fija la sentencia de instancia por lo que se revoca la sentencia de instancia en los referidos términos.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por don Pedro Francisco y desestimamos el recurso formulado por EASY VENDING S.L. frente a la sentencia de 3 de febrero de 2023 del Juzgado de lo Social nº 37 de los de Madrid, dictada en los autos 587/2022, seguidos a instancia de don Pedro Francisco contra EASY VENDING SL y IPARVENDING 2007 SL y en su consecuencia revocamos en parte la citada resolución y declaramos la responsabilidad solidaria de EASY VENDING SL y IPARVENDING 2007 SL de los 10.892,59 euros en concepto de salarios no abonados más el 10% de dicha cantidad en concepto de interés de demora euros. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición



de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-00-0759-23 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828-0000-00-0759-23.

Una vez adquiriera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.