



Roj: **STSJ CAT 3842/2026 - ECLI:ES:TSJCAT:2026:3842**

Id Cendoj: **08019340012026102308**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **18/05/2026**

Nº de Recurso: **5505/2025**

Nº de Resolución: **2912/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ADOLFO MATIAS COLINO REY**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 17, 02-06-2025 (proc. 18/2023),
STSJ CAT 3842/2026**

-
Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420228058793

Recurso de suplicación 5505/2025 -T2

Materia: Acomidaments per causa objectiva

Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 17

Procedimiento de origen:Despidos / Ceses en general 18/2023

Parte recurrente/Solicitante: ACCIONA FACILITY SERVICES S.A.

Abogado/a: MARTA LARUMBE FERRERES, IGNACIO VIÑAS RODRIGUEZ, MANUEL MARIA DE LOS MOZOS IGLESIAS

Graduado/a Social: Parte recurrida: Ezequiel , FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

Abogado/a:

Graduado/a Social: Raul Pelaz Garcia

SENTENCIA Nº 2912/2026

Magistrados/Magistradas: Ilmo. Sr. Gregorio Ruiz Ruiz

Ilmo. Sr. Adolfo Matías Colino Rey

Ilmo. Sr. Javier Núñez Vargas

Barcelona, 18 de mayo de 2026

Ponente:Ilmo. Sr. Adolfo Matías Colino Rey

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 2 de junio de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

Que **ESTIMANDO** la demanda de despido formulada por **D. Ezequiel** contra la empresa **ACCIONA FACILITY SERVICES S.A.** y el **FONDO DE GARANTIA SALRIAL**, declaro la **IMPROCEDENCIA** del despido de fecha 20/12/2022, condenando a la empresa demandada a que, a su opción, readmita a la parte actora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o le abone una indemnización de 38.978,00 €.

La opción debe ejercitarse en el plazo de 5 días a partir del siguiente a la notificación de la Sentencia.

No procede realizar pronunciamiento alguno sobre el **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**, sin perjuicio de las responsabilidades legales que en caso de insolvencia empresarial pudieran derivarse.

SEGUNDO.-En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1.-El actor ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 05/04/2003, con la categoría profesional de Limpiador y percibiendo un salario mensual de 1.646,64 euros (retribuciones fijas +variables) con una jornada de 40 horas

(Folio nº8 informe de vida laboral. Doc. nº1 modificación del contrato)

2.-El actor solicito una excedencia voluntaria por 2 años de conformidad con lo establecido en el art. 46 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el TRLET, otorgándole la misma en fecha 22/05/2019 iniciándola el día 07/06/2019/05/2019

(Doc. nº2 confirmación la concesión de excedencia voluntaria a partir del 07/06/2019)

3.-En fecha 27/04/2021 el actor solicito a la empresa la reincorporación a su puesto de trabajo, a partir de que finalice el periodo concedido. Reincorporación a partir del 06/06/2021.

(Doc.3 escrito solicitando la reincorporación)

4.-Tras no recibir ninguna respuesta de su solicitud el trabajador en fecha 04/10/2021 volvió a requerir su incorporación, así como que le indiquen cual es su situación en la empresa. En fecha 04/10/2021 la empresa demandada le notifico que la reincorporación no era posible por haberse producido reducciones en el servicio y el centro está en situación de cierre parcial por ERTE hasta junio de 2022, y en cuanto se produzca una vacante de su jornada semanal se pondrían en contacto con el actor.

5.-El actor desde julio de 2022 se ha personado en su centro de trabajo en varias ocasiones solicitando si podía trabajar, sin que le confirmaran nada al respecto, y en fecha 14/12/2022 requiere mediante email que le manifiesten cuál es su situación en la empresa, y en fecha 20/12/2022 la empresa le indico que no es posible su reincorporación por no haber puestos vacantes de igual o similar categoría, denegando su reincorporación.

6.-El trabajador no ostenta ni ha ostentado en la empresa cargo alguno de representación colectiva de los trabajadores.

7.-El día 29/12/2022 la parte actora presentó papeleta de conciliación ante CEMAC. El día 10/02/2023 se celebró el acto de conciliación con la comparecencia de la parte demandada, terminado el acto con el resultado de sin avenencia. (Folio 14)

TERCERO.-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Contra la sentencia de instancia, que estimó la demanda interpuesta por el demandante, sobre despido, condenando a la empresa demandada a las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, se interpone el presente recurso de suplicación.

El recurso se formula en base a los apartados a), b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el mismo tiene por objeto, por un lado, la reposición de los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión; por otro, la revisión de los hechos probados de la resolución recurrida; y, por último, el examen de las normas sustantivas o de la jurisprudencia que se alegan en el recurso. Y la parte recurrente solicita se declare la nulidad de la sentencia de instancia o, subsidiariamente, se revoque la resolución recurrida y, con

estimación del recurso, desestime la demanda, absolviendo a la recurrente de las pretensiones deducidas en su contra.

Por la parte recurrida se ha presentado escrito de impugnación del recurso, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia de instancia.

SEGUNDO.-En el primer motivo del recurso y con correcto amparo procesal la parte recurrente solicita la reposición de los autos al momento de dictarse sentencia, por cuanto se entiende vulnerado el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el artículo 218.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil en relación con el artículo 24 de la Constitución, generando el contenido de la sentencia de instancia una notoria indefensión a la misma. Indica que el demandante solicita se declare la existencia de un despido, con fecha de efectos de 20 de diciembre de 2022, si bien en el fundamento de derecho segundo y tercero se expresa que la parte recurrente no ofreció vacante idónea al demandante, si bien no consta en el relato de hechos cuándo se produjo la primera vacante idónea; teniendo en cuenta la jurisprudencia sobre qué modalidad procesal ha de seguirse según la respuesta empresarial frente a la solicitud de reingreso, no consta en el relato fáctico qué conducta constituye la exteriorización de voluntad inequívoca extintiva de la relación laboral. En el fundamento de derecho tercero se entiende que el ofrecimiento de vacante idónea por la compañía en el mes de febrero constituyó un acto de mala fe por conocer la empresa que el trabajador se encontraba fuera del territorio nacional y no podría atender el requerimiento. Lo que la parte recurrente denuncia que en los hechos probados no se han incluido aquellos elementos de convicción que resultan esenciales para la resolución del presente procedimiento, lo que, a su juicio, supone una infracción del artículo 97.2 de la LRJS y del artículo 218.2 de la LEC, en relación con el artículo 24 de la Constitución.

La parte recurrida se opone al motivo del recurso indicando que la resolución impugnada cumple rigurosamente los requisitos de motivación exigidos por el ordenamiento procesal, al contener un relato fáctico preciso, cronológico y basado en prueba documental, una valoración razonada de la conducta empresarial y una motivación jurídica suficiente.

Pero el motivo del recurso no puede ser estimado. Por un lado, no puede apreciarse que la resolución de instancia adolezca del defecto de falta de motivación, ni fáctica, ni jurídica. Es cierto que la motivación ha de ser suficiente, encontrándonos con un concepto jurídico indeterminado, que debe ser valorado en cada caso concreto teniendo en cuenta la importancia intrínseca del asunto y de las cuestiones que se planteen. Así, el propio Tribunal Constitucional ha declarado (STC nº 109/1992 y 174/1992, entre otras) que la exigencia de motivación no comporta que el Juez o Tribunal deba efectuar una exhaustiva descripción del proceso intelectual que le lleve a resolver en un determinado sentido, ni le impone un concreto alcance o intensidad en el razonamiento empleado, siendo compatible el mandato constitucional con la existencia de razonamientos escuetos. En este sentido, constan en el relato de hechos los extremos necesarios para analizar la cuestión controvertida; y existe en los fundamentos jurídicos un razonamiento sobre ello.

Por otro lado, la resolución recurrida tampoco ha incumplido, en cuanto a la fijación de los hechos probados, lo dispuesto en el artículo 97.2 de la LRJS. Dicho precepto no ordena al órgano de instancia que se argumente sobre todos los medios de prueba aportados al proceso, de tal modo que para cada uno de ellos deba indicar aquél por qué le da valor o, por el contrario, no se lo da; la finalidad de dicho precepto radica en permitir el control de una decisión que no es producto de su libre albedrío, sino que ha de sujetarse a los medios de prueba que resulte de los autos y de los mandatos legales que resulten en orden a su valoración. En todo caso, y en relación con dicho aspecto, esta Sala ha declarado que el aludido artículo determina que la sentencia ha de hacer referencia a los razonamientos que han llevado al Juez a declarar los hechos que estime probados, pero la omisión de ese razonamiento no supone indefensión para las partes.

Por último, tampoco puede aceptarse que la sentencia recurrida haya situado a la recurrente en una situación de indefensión, pues, en todo caso, la discrepancia sobre los hechos probados no puede dar lugar a dicho remedio, al poder solicitar la parte recurrente la modificación de dicho relato por la vía adecuada, tratándose de aspectos distintos el que la petición de revisión reúna o no los requisitos para que pueda prosperar el motivo del recurso y otra diferente que la narración de los hechos probados o los razonamientos de la sentencia de instancia sitúen a la parte recurrente en la alegada situación de indefensión.

TERCERO.-Con correcto amparo procesal, la parte recurrente solicita la revisión de los hechos probados, para que se adicione un nuevo hecho, con el ordinal octavo, en que se haga constar lo siguiente: *"Mediante escrito de 11 de enero de 2024, la empresa ofreció al demandante una vacante idónea para su reingreso en la compañía, frente a la que el actor hizo caso omiso"*. Se remite la parte recurrente al documento nº 7 de su ramo de prueba, consistente en la documental por ella enviada en fecha de 11 de enero de 2024, relativa al ofrecimiento de vacante idónea.

Pero el motivo del recurso no puede ser estimado; con carácter general, la jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, que para estimar este motivo de recurso es necesario que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que se señale con precisión y claridad 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.

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 de la sentencia, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; 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 en esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

6º.- Que no se trate de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

En el presente caso, ya consta en la sentencia de instancia una referencia a dicha comunicación escrita remitida por la empresa a la persona trabajadora, pretendiendo consignar una simple apreciación distinta a la que figura en dicha resolución, en relación a la conducta o actitud del trabajador. Pero, al margen de dicha distinta valoración, que no puede deducirse del documento nº 7, en el que simplemente se le indica que se persone en un determinado día, se trata de un extremo que es intrascendente a los efectos de resolver el recurso.

CUARTO.-En el primer motivo del recurso dirigido a la censura jurídica, la parte recurrente denuncia la infracción del artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 80.1.a) y 102.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y de la jurisprudencia (contenida, por todas, en la STS de 7 de octubre de 2022, rcud. 293/2020), al entender esta parte que concurre en el presente procedimiento una falta de acción. Muestra su disconformidad con el criterio de la sentencia de instancia, al considerar que su actuación, consistente en comunicar su imposible reincorporación por inexistencia de vacantes de igual o similar categoría, constituye una exteriorización de la voluntad extintiva de la mercantil. Por el contrario, entiende que de la actuación empresarial se deduce de forma clara e indubitada que nunca se negó a la persona trabajadora su reingreso en la empresa, por lo que, al no haber tenido lugar ni constar en el relato fáctico ningún "acto con significado extintivo del contrato de trabajo" (STS de 31 de mayo de 2022, rcud. 134/2019), es evidente que concurre una falta de acción y que se ha articulado el presente procedimiento mediante una modalidad inadecuada.

Por la parte recurrida, se opone al motivo del recurso alegando que la supuesta excepción fue planteada y desestimada en la fase procesal oportuna, y no fue objeto de recurso específico, por lo que intentar reactivarla ahora es procesalmente improcedente. Indica también que la sentencia ha declarado correctamente que la negativa expresa, reiterada y final de 20/12/2022 constituye un acto extintivo claro, generador del despido tácito y que el procedimiento especial de despido está justificado y correctamente planteado.

En relación a esta última alegación de la parte recurrida, es cierto que la STS de 7 de octubre de 2022, rcud 293/2020, no considera que el procedimiento de despido sea inadecuado cuando sobre una oposición de la empresa al reingreso se presenta demanda sobre despido. Ahora bien, dicha sentencia es dictada, una vez desestimada su petición en primera instancia y en suplicación, para resolver la petición de la parte recurrente en la que alegaba que, al no ser idóneo el procedimiento de despido, debió acordarse la nulidad de actuaciones para que se tramitara un procedimiento ordinario, debiendo aplicarse el artículo 102 de la LRJS. Cuestión diferente a la que ahora es objeto de análisis, en la que el demandante impugna es la decisión de la empresa de 20 de diciembre de 2022, en el marco de un reingreso tras excedencia, al indicarle que no es posible la reincorporación ya que no hay puestos vacantes de igual o similar categoría y manifestando que aunque la empresa en la indicada fecha le comunica que la reincorporación no es posible por no existir vacantes para

su puesto de trabajo, dicha afirmación no es cierta porque, tras recibir esta negativa, se personó en el puesto de trabajo y ha tenido conocimiento de que la empresa demandada ha realizado contrataciones nuevas y, por tanto, sí que han existido y existen vacantes de igual categoría.

En este contexto, la sentencia recurrida razona que "se considera acreditado que la empresa no cumplió con la obligación de ofrecerle una vacante idónea al trabajador cuando desde junio de 2021 a diciembre de 2023 se constata que fueron dados de alta a 162 trabajadores sin que en ningún monto la empresa haya acreditado la inexistencia de vacantes, no se ha aportado documentación que acredite la reducción de servicios, ni el ERTE registrado que se alega, como le correspondería como recoge el art. 217 de la LEC y en consecuencia el actor fue despedido sin cumplir los requisitos establecidos en la art. 55.1 del ET, por lo que de acuerdo con el apartado 4º del mismo artículo debe declararse la improcedencia del despido con fecha de efectos 20/12/2022".

Lo que debe, por tanto, analizarse es si, en el presente supuesto, la comunicación de la empresa en los términos expresados constituye un despido, o por el contrario, de dicha comunicación no puede derivarse que la decisión de la empresa fuese comunicar la extinción del contrato de trabajo. La doctrina unificada se ha pronunciado al respecto, siguiendo los razonamientos de la STS de 24 de mayo de 2023, rcud 2355&2020, que se pronuncia en los siguientes términos: *"CUARTO.- 1.- La excedencia voluntaria es una manifestación atípica de la suspensión del contrato de trabajo. Una vez concedida produce el efecto típico de toda suspensión: mantenimiento del vínculo contractual y suspensión de las obligaciones mutuas de trabajar y remunerar el trabajo. El trabajador causa baja en la empresa, se le da de baja en Seguridad Social, pero mantiene su vínculo contractual con la empresa. Sin embargo, no existe derecho a reserva del puesto de trabajo cuando finalice la situación de excedencia. El artículo 46.5 ET es claro al respecto: "El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa". Ello explica que la jurisprudencia no admita que para sustituir al excedente voluntario quepa utilizar el contrato de interinidad puesto que éste está previsto para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; derecho que no tiene el excedente voluntario. Igualmente, la aplicación del mencionado precepto del ET explica que la empresa pueda disponer del puesto de trabajo que el trabajador excedente queda libre: bien amortizándolo mediante la reordenación de los cometidos laborales que lo integran, bien contratando a un trabajador con carácter indefinido (STS de 21 de enero de 2010, Rec. N.º 1500/2009).*

El principal problema que plantean las excedencias voluntarias resulta ser el reingreso. En efecto, si la empresa no tiene vacante de igual o similar categoría, el trabajador no puede reingresar, pero el vínculo contractual se mantiene suspendido, de suerte que el trabajador adquiere un derecho preferente a reingresar en la empresa con motivo de la primera vacante que se produzca. Solo si en el momento de la solicitud de reingreso, el empresario, directa o indirectamente, deja claro que no reingresará nunca al trabajador o que entiende que ya no tiene derecho al reingreso, estaremos en presencia de un despido contra el que podrá accionar el trabajador (STS de 14 de junio de 2001, Rec. N.º 1992/2000), quedando ambas partes a las consecuencias normales de la calificación que judicialmente se hiciese de dicho despido. Si, por el contrario, la empresa no niega el derecho al reingreso del trabajador, sino que lo admite y se limita, por tanto, a denegar el reingreso en el momento de la solicitud por inexistencia de vacante, no habrá despido. El trabajador podrá ejercitar una acción judicial declarativa solicitando el reingreso. En el proceso subsiguiente la clave será la prueba sobre la existencia o inexistencia de vacante, de forma que si se prueba que no existía, el trabajador verá desestimada su demanda y quedará en situación de preferencia para su reincorporación en la primera vacante que se produzca. Si, en cambio, se acredita que existía vacante de igual o similar categoría el juez concederá al trabajador el derecho al reingreso y condenará a la empresa en tales términos y, además, a la oportuna indemnización de daños, cuya cuantificación es sencilla: los salarios dejados de percibir desde la fecha en que se produjo la solicitud y debió producirse la reincorporación hasta la fecha en que efectivamente se produzca la readmisión (STS de 3 de diciembre de 2009, Rec. 4016/2008)".

Por tanto, si una vez concluida la excedencia y solicitado el reingreso, la empresa manifiesta de forma inequívoca su decisión de extinguir el contrato, bien sea de forma expresa o mediante actos inequívoca, la acción que debe ejercitarse es la de despido, mientras que, por el contrario, cuando la empresa se limita a expresar que no procede la readmisión porque no tiene vacantes de igual o similar categoría la acción que precede es la declarativa de derecho al reingreso en la que se debatirá la existencia o inexistencia de vacante. En este caso, contrariamente a lo expresado en la sentencia de instancia, no se pone de manifiesto una verdadera voluntad extintiva de la relación laboral, pues, aunque es cierto que en el año 2021 existió una primera petición del demandante sobre reincorporación, que no consta contestada por la empresa, no es ésta la decisión que ahora se impugna que es la comunicación del diciembre de 2022, que viene precedida de otra comunicación de octubre de 2021 en la que también se le indicó la imposibilidad de readmisión estaba justificada por la inexistencia de vacante. Y en base al contenido de dicha comunicación de diciembre de 2022, no puede considerarse que, en la misma conste que la voluntad de la empresa sea poner en conocimiento del demandante la negación sobre la existencia del contrato de trabajo o su intención de extinguirlo en la indicada

fecha. En tal situación, cuando la empresa no niega el derecho al reingreso y se limita, como ha sucedido en el presente caso, a negar el reingreso por inexistencia de vacante, no existe despido y, por tanto, el trabajador puede ejercitar una acción declarativa, solicitando el reingreso, con las medidas legales inherentes a dicha declaración, caso de que se declare la existencia de vacante. Pero la elección del procedimiento a seguir no es potestativa para el trabajador, sino que debe accionar por despido o por la declaración del derecho, según cuál haya sido la actuación de la empresa.

Por tanto, en este caso, lo que se ejercita es una acción de despido, al considerar la parte demandante que el mismo se produce como consecuencia de la no reincorporación tras la situación de excedencia, interesando la calificación de dicha decisión como un despido improcedente, lo que es aceptado por la resolución de instancia, si bien del contenido de la misma no se deduce que en la misma se pida la reincorporación y una indemnización de daños y perjuicios ocasionados derivado de la pretensión de dicha reincorporación por el procedimiento ordinario, por lo que lo que procede es desestimar la demanda al no considerarse que la respuesta empresarial a la petición de reingreso formulada por la parte demandante sea constitutiva de un despido, sin que deban anularse las actuaciones para que su tramitación por el cauce del procedimiento ordinario (STS de 7 de octubre de 2022, rcud 203/2020).

En relación a la alegación referida a que la estimación del presente motivo conllevaría la declaración de la inexistencia de acción y la imposibilidad de presentación de una nueva demanda sobre los mismos hechos, al encontrarnos ante cuestión juzgada, lo que está vinculado con el hecho de que el 10 de enero de 2024, en la que la empresa le ofreció una oferta de reincorporación, cuestión que se analiza en la sentencia de instancia, sí conviene precisar que tal situación no ha sido objeto de análisis en el presente procedimiento que, como se ha dicho, se limita a determinar el contenido de la acción de despido ejercitada por el demandante sobre la decisión adoptada en diciembre de 2022. Pero dicha decisión no implica aceptar, como parece indicar la parte recurrente, que la relación laboral ya estaría extinguida, pues tal extremo no ha sido objeto de análisis en las presentes actuaciones.

QUINTO.-La estimación del motivo del recurso hace innecesario el análisis de los restantes motivos alegados en el escrito de formalización, mediante los que la parte recurrente alegaba que, en caso de despido, la acción estaría caducada, motivo cuarto, y exponiendo que no consta en el relato fáctico de la sentencia de instancia ni tampoco en la fundamentación jurídica que vacantes idóneas no ofreció la compañía a la persona trabajadora en atención a su derecho preferente reconocido en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, motivo quinto. La estimación del recurso comporta que deba revocarse la sentencia de instancia, desestimando la demanda, acordando la devolución a la parte recurrente del depósito y de la consignación, constituidos para recurrir y sin que proceda la imposición de costas a la parte recurrente, conforme a lo dispuesto en el art. 203 de la LRJS.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A. contra la sentencia de la Sección Social del TI de Barcelona, Plaza nº 17, de fecha 2 de junio de 2025, dictada en los autos nº 18/2023, revocamos dicha resolución y, en consecuencia, desestimando la demanda interpuesta contra el recurrente por Don Ezequiel, en el que ha intervenido el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, sobre despido, absolvemos a la parte demandada de las pretensiones en su contra formuladas. Se acuerda la devolución del depósito a la parte recurrente, así como la consignación constituida para asegurar el cumplimiento de la sentencia, a los que se dará su destino legal. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes

al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.