



Roj: **STSJ GAL 406/2025 - ECLI:ES:TSJGAL:2025:406**

Id Cendoj: **15030340012025100347**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **30/01/2025**

Nº de Recurso: **5010/2023**

Nº de Resolución: **458/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JORGE HAY ALBA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA - SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO-M

SENTENCIA: 00458/2025

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno:981-184 845/959/939

NIG:15030 44 4 2022 0002804

Equipo/usuario: MR

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0005010 /2023

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000386 /2022

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

RECURRENTE/S D/ña Enriqueta

ABOGADO/A:SUSANA CANEDA RENDO

RECURRIDO/S D/ña:/

ABOGADO/A:SANTIAGO SATUE GONZALEZ

ILMOS. SRS. MAGISTRADOS

D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA

D. JORGE HAY ALBA

Dª MARTA LÓPEZ-ARIAS TESTA

En A Coruña, a treinta de enero dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, el T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL, 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



SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación Nº 5010/2023, formalizado por la letrada D^a Susana Caneda Rendo, en nombre y representación de D^a Enriqueta , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 2 de A Coruña, en el Procedimiento Nº 386/2022, seguidos a instancia de D^a Enriqueta frente a /

representada por el letrado D. Santiago **Satué** González, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JORGE HAY ALBA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-D^a Enriqueta presentó demanda contra ., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha quince de junio de dos mil veintitrés.

SEGUNDO.-En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- Doña Enriqueta , con DNI NUM000 viene prestando servicios para la empresa .

., con la categoría de teleoperadora especialista y antigüedad de 31.07.2008, percibiendo un salario conforme a convenio para un jornada parcial de 33 horas semanales. - SEGUNDO.- La actora suscribió con / en fecha 31.08.2020 una ampliación de jornada a 35 horas desde el 14.09.2020 a 31.12.2020. - TERCERO.- En fecha 31.12.2020 la demandante suscribe una nueva ampliación desde 1.01.2021 a 30.05.2021. - CUARTO.- La actora presentó papeleta de conciliación ante el SMAC en fecha 22.09.2022, celebrándose el acto el 11.10.2022 que finalizó sin aveniencia."

TERCERO.-En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por Doña Enriqueta frente a , debo absolver y absuelvo a la demandada de la pretensión deducida en su contra."

CUARTO.-Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la representación letrada de D^a Enriqueta , formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO.-Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en este T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL en fecha 31/10/2023.

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 que desestimó la demanda rectora sobre reclamación de derecho, interpone recurso de suplicación la representación procesal de la parte actora, al amparo del apartado b) del artículo 193 LRJS, denunciándose infracción normativa, siendo el recurso impugnado por la empresa demandada.

En cuanto a la **aportación de documentos**, el Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sec. 1^a, en Auto de 13-11-2019, rec. 1942/2019, mantiene: "A) El artículo 233.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece 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". B) Con ello concuerda el art. 271 de la Ley de Enjuiciamiento Civil vigente que, después de establecer la misma prohibición sobre admisión de documentos después de la vista o juicio, añade: "Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior, las sentencias o resoluciones judiciales o de autoridad administrativa, dictadas o rectificadas en fecha no anterior al momento de formular las conclusiones, siempre que pudieran resultar condicionantes o decisivas para resolver en primera instancia o en cualquier recurso...". C) De lo anterior se desprende que **los únicos documentos que podrán ser admitidos en estas circunstancias son las sentencias y las resoluciones judiciales o administrativas firmes, así como otros documentos, pero siempre que unas y otras resulten condicionantes o decisivas para resolver la cuestión**



planteada en la instancia o en el recurso, y además que no se hubiesen podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables a la parte que lo pretende. En innumerables ocasiones, la doctrina de esta Sala viene manteniendo expone lo siguiente: 1) 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..."

No se admite, por tanto, la aportación documental puesto que el correo electrónico que se dice recibido se emitió el día 22 de mayo de 2023 (a las 11:38 h) por lo que pudo aportarse el día 24 de mayo, fecha de celebración de juicio, incluso haber intentado su incorporación como diligencia final antes del dictado de la sentencia de instancia.

SEGUNDO.-La sentencia de instancia ha desestimado la demanda entendiendo que el pacto de horas complementarias cumple las previsiones previstas en el artículo 12.5 ET y la realización con carácter habitual y de forma ininterrumpida de las 35 horas semanales no se ha justificado debidamente, no mostrándose conforme la parte actora, articulando el recurso al amparo del apartado b) del artículo 193 LRJS, pero indicando infracción de normas sustantivas, por lo que debe entenderse amparado el recurso de suplicación en el apartado c) del referido artículo, al no solicitarse reforma fáctica.

TERCERO.-Se alega, por tanto, infracción del art. 3.1 y 12 del ET e infracción del art. 27 de la Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center.

De la relación fáctica inalterada se deduce, en esencia:

- 1) La recurrente viene prestando servicios para la empresa demandada como teleoperadora especialista y antigüedad de 31-07-2008, con una jornada parcial de 33 horas semanales.
- 2) La actora suscribió en fecha 31-08-2020 una ampliación de jornada a 35 horas desde el 14-09-2020 a 31-12-2020 y en fecha 31-12-2020 la demandante suscribe una nueva ampliación desde 1-1-2021 a 30-5-2021.

Ante todo, debemos concluir que el convenio aplicable es el II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, BOE 12-7-2017) y no el que hace referencia la recurrente, el III Convenio colectivo, no vigente en el momento de los hechos ni en el de la presentación de la demanda. En consecuencia, quiebra la infracción jurídica denunciada por la recurrente en lo que se refiere al artículo 27 del III convenio colectivo.

Se indica en el recurso que se infringe el art. 12.5 ET, referente a las horas complementarias, y lo completa con lo indicado en el artículo 26.2 del II convenio colectivo de Contact Center, y este último precepto hace referencia al fomento de la contratación a tiempo completo, exponiendo el art. 22 del convenio (II Convenio) que *la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo*, por tanto, tampoco resulta aplicable el referido artículo convencional, pretendiendo, en realidad, consolidar la jornada de 35 horas semanales en lugar de las 33 horas, de conformidad con el art. 12.5 ET, alegando infracción de la jurisprudencia, en concreto, una sentencia dictada por Tribunal Superior de Justicia, y la existencia de condición más beneficiosa.

CUARTO.-En primer lugar, (STSJ Galicia 12 de julio de 2019, rec nº 1.937/2019) a los efectos del art. 193 c) LRJS, no es invocable como jurisprudencia la doctrina de suplicación proveniente de las resoluciones de los actuales Tribunales de Justicia (SSTSJ Andalucía/Granada 8 febrero 2000 [AS 2000\1191], Aragón 21 febrero 2000 [AS 2000\309], Andalucía/Sevilla 7 julio 1999 [AS 1999\4328], Comunidad Valenciana 25 mayo 1999 [AS 1999\4252], Madrid 24 junio 1999 [AS 1999\2936]...) habida cuenta del rango jerárquico de dichos órganos jurisdiccionales STS 27-12-01 (RJ 2002/2080). El recurso de suplicación únicamente cabe ampararlo en infracción normativa y/o de la jurisprudencia propiamente dicha que, como fuente complementaria del ordenamiento jurídico, está reservada por el art. 1.6 del Código Civil a "la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho", por lo que la sentencia invocada no puede fundamentar un motivo de suplicación por la vía del apartado c) del art 193 LRJS, puesto que en tal precepto, cuando se hace referencia a la jurisprudencia ha de entenderse con remisión a la emitida por el Tribunal Supremo, por lo que no habrá de ser tenida en consideración a los efectos de resolver el presente recurso.

Por lo que hace referencia al art. 12.5 ET, se desprende de la relación fáctica que la actora está contratada desde el 31 de julio de 2008 y venía realizando una jornada de 33 horas semanales, surgiendo dos ampliaciones de jornada, la primera desde el 14 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2020 y la segunda desde el 1 de enero hasta el 30 de mayo de 2021. El art 12.5. ET dice que *se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes*



reglas: a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera **pactado expresamente** con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. **El pacto se formalizará necesariamente por escrito...**g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. No parece, por tanto, que se haya infringido dicho precepto con la relación fáctica existente, que no se ha intentado modificar, las horas complementarias cumplen con el requisito de ser pactadas y formalizadas debidamente, sin que se acredite pacto escrito con posterioridad al 30-5-2021.

Ante estas circunstancias, en cuanto a la condición más beneficiosa o derecho adquirido, para que se constate, "ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que para su acreditación **no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ya que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador**" (SSTS de 7 de julio de 2010 rec. 196/09 y de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/10). No basta, por tanto, la repetición o la mera persistencia en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o el convenio (SSTS 3 de noviembre de 1992, Rec. 2275/91; de 7 de junio de 1993, Rec. 2120/92; de 8 de julio de 1996, Rec. 2831/95 y de 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/03, entre otras).

La STS de 24 de septiembre de 2005, recaída en Recurso de Casación núm. 119/03 afirma que: «No siempre es tarea sencilla determinar si esa situación jurídica se produce, pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho; y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones.". Esta Sala ha afirmado al respecto, (STS 20 de mayo de 2002, recurso 1235/2001, con cita de la sentencia de 11 de marzo de 1998 (recurso 2616/97) que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama; por obra de una **voluntad inequívoca de su concesión** (STS 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de modo que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (STS 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero de 1995, 31 de mayo y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio lo que impide su disposición por decisión unilateral del empresario y produce la consecuencia de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas. En palabras de la STS 18-1-2018 "por condición más beneficiosa hay que entender el derecho nacido del acuerdo expreso o tácito de las partes del contrato de trabajo que, manifestando su voluntad en tal sentido, introducen condiciones laborales o regímenes jurídicos más beneficiosos para el trabajador que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, los cuales deberán ser respetados en sus propios términos hasta su modificación o supresión por los procedimientos oportunos. Así entendida, puede asumirse que toda condición de trabajo establecida por el contrato de trabajo es, en principio, una condición más beneficiosa, puesto que la única virtualidad de la autonomía individual es la mejora de las disposiciones legales o convencionales. Significa ello también que la condición más beneficiosa no es más que una condición de trabajo cuyo origen reside en la autonomía individual cuando ésta ha actuado dentro de los límites que le permite el artículo 3 ET, siendo este precepto la norma positiva básica que posibilita y fundamenta la existencia de la denominada condición más beneficiosa. De esta forma, el denominado principio de condición más beneficiosa implica que las condiciones más favorables que goza el trabajador como consecuencia de pacto contractual o de decisión unilateral del empresario no pueden ser modificadas ni suprimidas por decisión unilateral del propio empresario, salvo en los casos y circunstancias expresamente previstos en la ley. Así formulado el principio nada añade a la regulación común de los contratos pues los pactos contractuales se rigen por el acto o pacto de concesión, sin que resulte admisible su modificación o supresión por voluntad unilateral de una de las partes. En la mayoría de las ocasiones, como ocurre en el presente caso, la conflictividad se plantea en torno a la propia existencia de la condición más beneficiosa y su propio régimen jurídico; es decir, si lo más favorable es producto de un pacto contractual expreso o tácito o, por el contrario, no es más que una decisión del empresario que nunca se incorporó al nexo contractual o, simplemente, se trata de un uso o costumbre de empresa; y, en consecuencia, en determinar si su supresión o modificación por voluntad unilateral del empresario es o no válida. Ello es debido, probablemente, a que la



mayoría de las condiciones más beneficiosas se han establecido de forma verbal o tácita. La ausencia de pacto escrito provoca innumerables dudas sobre su contenido, su régimen jurídico y hasta su propia existencia. A tales problemas hemos tenido que hacer frente constantemente, entendiendo, con carácter general, que la prueba de su efectiva existencia dependerá de que se acredite que hubo realmente voluntad de las partes, y especialmente del empresario, de asumir el correspondiente compromiso contractual, fuente u origen de la condición de que se trate; esto es, que concurra la voluntad expresa o tácita de las partes para establecer una condición o un derecho, porque de no ser así, de tratarse de una condición vinculada a las propias características del trabajo desarrollado, o a la mera tolerancia empresarial, no habrá surgido la condición más beneficiosa y podría ser modificada o suprimida por el empresario y alterada como efecto de un cambio normativo o convencional.

Nuestra doctrina jurisprudencial al respecto puede resumirse, esquemáticamente, de la forma siguiente:

a) Para que exista condición más beneficiosa es necesario que ésta sea fruto de la voluntad deliberada de establecerla, bien mediante acuerdo bilateral entre empresario y trabajador, bien mediante decisión unilateral del empresario que es aceptada tácitamente por el trabajador (SSTS 9 de noviembre de 1989 ; de 30 de junio de 1993, Rec. 1961/92 y 20-12-93, Rec. 443/93 , entre otras). Cabe, por lo tanto, entender establecida una condición más beneficiosa por un pacto tácito derivado de una actuación empresarial, aceptada por los trabajadores en virtud del principio de libertad formal que rige en materia contractual (STS 17 de noviembre de 1991, Rec. 439/91). De esta forma, por ejemplo, las condiciones ofrecidas en una circular de empresa constituyen una oferta que, una vez aceptada por el trabajador, se incorpora a la regulación contractual. Tales condiciones constituyen una condición más beneficiosa (SSTS 25 de marzo de 1994, Rec. 2552/92 y de 1 de junio de 1992, Rec. 1834/91).

b) En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que para su acreditación **no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ya que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador**(SSTS de 7 de julio de 2010 rec. 196/09 y de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/10)

c) No basta, por tanto, la repetición o la mera persistencia en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o el convenio (SSTS 3 de noviembre de 1992, Rec. 2275/91 ; de 7 de junio de 1993, Rec. 2120/92 ; de 8 de julio de 1996, Rec. 2831/95 y de 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/03 , entre otras).

d) Son posibles las denominadas condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo, otorgadas por el empresario a una pluralidad de trabajadores o a todos ellos, que nacen no sólo de concesiones individuales, sino también de pactos y acuerdos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, pero que se destinan a una pluralidad de trabajadores (SSTS 30 de diciembre de 1998, Rec. 1399/98 y de 25 de octubre de 1999, Rec. 4937/98).

e) La condición más beneficiosa se incorpora al nexo contractual de aquellos trabajadores a quienes se concedió y, por ello, la empresa no está obligada a aplicarlo a otros (SSTS de 10 de febrero de 1995 Rec. 2351/93 y de 14 de mayo de 2002, Rec. 1286/01).

Esta doctrina ha sido recientemente reiterada por la Sala en varios de sus pronunciamientos. Así en la sentencia de 15 de junio de 2015 (Rec. 164/14), reiterada igualmente en la de 16 de septiembre del mismo año (Rec. 330/14) y en la más reciente de 19 de julio de 2016 (Rec. 251/2015) con relación a la delimitación conceptual de la condición más beneficiosa, se ha sentado asimismo la siguiente doctrina: «Como recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012, recurso 209/2011 : "Para abordar esa cuestión es preciso hacer un resumen de la doctrina de esta Sala sobre el nacimiento y extinción de las llamadas condiciones más beneficiosas del contrato. La Sala en sus sentencias de 14 de marzo de 2005 (R. 71/2004), 3 de diciembre de 2008 (R. 4114/07), 26 de julio de 2010 (R. 230/09), 17 de septiembre de 2010 (R. 245/09), 28 de octubre de 2010 (R. 4416/09) y 26 de septiembre de 2011 (R. 149/10) entre otras, ha señalado: "La doctrina de esta Sala tiene declarado -SSTS de 29-3-2002 (rec.- 3590/1999) o 20-11-2006 (rec.- 3936/05)- con cita de otras anteriores "que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992 , 20 de diciembre de 1993 , 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero , 31 de mayo y 8 de julio de 1996)».



Si nos atenemos a los hechos, no se ha acreditado una repetición constante y continuada de las ampliaciones de jornada, parece que la jornada habitual y ordinaria era la de 33 horas semanales desde el 31 de julio de 2008, y las ampliaciones pactadas se producen, la primera de ellas, en agosto de 2020, la juzgadora de instancia indica que se firman dos ampliaciones, y la circunstancia de mantener la misma jornada semanal desde el 31 de mayo de 2021 es una decisión unilateral de la trabajadora, por todo lo cual el recurso debe ser desestimado y la sentencia confirmada.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D^a Enriqueta contra la sentencia de fecha 15-6-2023, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de A CORUÑA, en proceso sobre derecho, promovido por la recurrente contra , y confirmamos la sentencia de instancia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento **(1552 0000 80 ó 37**** ++)**.

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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

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 tutelar 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.