

## Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, Sentencia 599/2017 de 19 Jun. 2017, Rec. 434/2017

Ponente: Hernández Vitoria, María José.

Nº de Sentencia: 599/2017

Nº de Recurso: 434/2017

Jurisdicción: SOCIAL

No es desleal que un trabajador difunda un escrito de crítica a la empresa entre los compañeros

DESPIDO DISCIPLINARIO NULO. Difusión de un escrito por parte del trabajador en el que atribuye a la empresa una serie de actuaciones incorrectas en su gestión y mantiene una postura contraria a lo manifestado por el comité de empresa. El documento no salió del seno de la empresa, sólo circuló entre los compañeros. Libertad de expresión del empleado. Tampoco es suficiente para acordar el despido que el actor hubiese firmado la entrega de llaves del domicilio de un paciente de asistencia domiciliar en la creencia que lo había hecho su compañero. Fue un error y no hay perjuicio para la empresa. Además los hechos habían prescrito.

*El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 41 de Madrid y declara nulo el despido disciplinario del trabajador.*

### Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social

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

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

**NIG** : 28.079.00.4-2016/0027524

### Procedimiento Recurso de Suplicación 434/2017

**MATERIA:** DESPIDO

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 41 de , MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 619/16

RECURRENTES/RECURRIDOS: D. Benigno , **ASOCIACIÓN DE SERVICIO INTEGRAL SECTORIAL PARA ANCIANOS ASISPA**

### SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En MADRID, a diecinueve de junio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID, formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE** , **DON BENEDICTO CEA AYALA** , **DOÑA Mª JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA** , Magistrados, han pronunciado

## EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA Nº 599

En el recurso de suplicación nº **434/17** interpuesto por los Letrados D. LUIS MIGUEL SANGUINO GÓMEZ, y D<sup>a</sup> RAQUEL GIL TECLESMAYER en nombre y representación del demandante D. Benigno , y de la demandada **ASOCIACIÓN DE SERVICIO INTEGRAL SECTORIAL PARA ANCIANOS ASISPA** , respectivamente, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de los de MADRID, de fecha 29 DE NOVIEMBRE DE 2016 , ha sido Ponente la Ilma. Sra. **DOÑA M<sup>a</sup> JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA**

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que según consta en los autos nº **619/16** del Juzgado de lo Social nº **41** de los de Madrid, se presentó demanda por D. Benigno contra **ASOCIACIÓN DE SERVICIO INTEGRAL SECTORIAL PARA ANCIANOS ASISPA** en reclamación de **DESPIDO**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en 29 DE NOVIEMBRE DE 2016 cuyo fallo es del tenor literal siguiente: *"Que estimando como estimo la demanda formulada por Don Benigno contra la entidad Asociación de Servicio Integral Sectorial para Ancianos Asispa, debo declarar y declaro la improcedencia del despido efectuado por la empresa, condenando a ésta a que readmita al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o a que, si así lo manifiestan por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, le indemnice con la cantidad de 17.921,19 euros; así como, en el caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva readmisión, por importe diario de 55,96 euros."*

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

*"PRIMERO.- Don Benigno vino prestando servicios para Asociación de Servicio Integral Sectorial para Ancianos Asispa desde el 18 de febrero de 2008 como Oficial Teleasistencia Unidad MóvilBTP, Grupo C, en virtud de contrato indefinido, a jornada completa, percibiendo una retribución diaria, prorrateada, media de 55,96 euros.*

*SEGUNDO.- El 5 de marzo de 2016 Don Benigno y Don Humberto realizaron una asistencia en el Distrito de Carabanchel para el cual necesitaron las llaves del piso donde se iba a realizar el servicio, siendo recogidas por Don Humberto del responsable de llaves Don Pedro correspondiendo a dicho juego de llaves la posición 282/968.*

*TERCERO.- Una vez realizado el servicio, tras volver al centro de servicio Don Humberto no devolvió las llaves al responsable; habiendo sido requerido Don Benigno fue requerido por el responsable de llaves para que firmase la entrega, lo cual hizo en la creencia de que habían sido devueltas por su compañero.*

*CUARTO.- El 8 de abril de 2016 la empresa acordó la incoación de expediente disciplinario contra Don Benigno por los hechos acontecidos el día 5 de marzo, comunicándolo por escrito que se aporta por la empresa como documento 4 al trabajador y al Comité de Empresa en la misma fecha por correo electrónico. El 13 de abril de 2016 el trabajador realizó alegaciones por escrito que se aporta por la empresa como documento 5*

*QUINTO.- A raíz de la publicación de informaciones y manifestaciones de los responsables del Ayuntamiento de Madrid sobre la municipalización de los servicios de atención pública el Comité de Empresa de Asociación de Servicio Integral Sectorial para Ancianos Asispa mantuvo reuniones con otros Comités de Empresas de entidades de servicio de la misma actividad abordando temas como la municipalización del servicio, la aplicación y futuro del Convenio Colectivo que se encuentra en periodo de ultractividad y la renovación del concurso del servicio por parte del Ayuntamiento.*

*SEXTO.- El 15 de abril de 2016 se había convocado en la empresa una Asamblea de trabajadores para poner en común los trabajos que había realizado el Comité de Empresa que había elaborado un documento de trabajo con propuestas resultantes de aquellas reuniones, que se aporta como documento 15 de la empresa.*

*SÉPTIMO.- Habiéndose trasladado por el Comité de Empresa a los trabajadores dicho documento un grupo de trabajadores de la empresa entre los que se encontraba Don Benigno abrió un chat de whats app, días antes de la celebración de la Asamblea, en el que pusieron en común diversas opiniones en las que mostraban su desacuerdo con la propuesta del Comité de Empresa y la intención de configurar una propuesta alternativa que presentarían al Concejal de Hacienda del Ayuntamiento de Madrid con el que tenían una reunión concertada para el lunes siguiente.*

*OCTAVO.- Esta propuesta es la que figura en documento 17 de la empresa, que es documento incorporado por el demandante a un enlace de Internet y de acceso público.*

*NOVENO.- El 22 de abril de 2016 la empresa acordó la incoación de expediente disciplinario contra Don Benigno , comunicándolo por escrito que se aporta por la empresa como documento 4 al trabajador y al Comité de Empresa en la misma fecha. El 25 de abril de 2016 el trabajador realizó alegaciones por escrito que se aporta por la empresa como documento 7.*

*DÉCIMO.- El 10 de mayo de 2016 la empresa acordó el despido disciplinario de Don Benigno por la comisión de una falta muy grave de fraude, deslealtad, trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas del artículo 59 C, 2, de negligencia que repercute en la salud o integridad del usuario del apartado 59 C, 10 o falta de disciplina en el trabajo del apartado 59 C, 14 del Convenio colectivo, en relación con los hechos ocurridos el 5 de marzo; y por la comisión de una falta muy grave de fraude, deslealtad, trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas del artículo 59 C, 2, del Convenio colectivo, comunicándose por medio de escrito que se aporta como documento 4 del trabajador el 11 de mayo por medio de burofax. El 10 de mayo se lo comunicó por correo electrónico al Comité de Empresa.*

*UNDÉCIMO.- La empresa ha sancionado a otros cuatro trabajadores por los mismos hechos relativos a la segunda de las imputaciones.*

*DUODÉCIMO.- Se da por reproducido el protocolo TAD-POCP-07 Tratamiento de las Pertenencias de los Usuarios, aportado por la empresa en documento 10.*

*DÉCIMO TERCERO.- Asociación de Servicio Integral Sectorial para Ancianos Asispa fue constituida el 16 de septiembre de 1982, estando inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones en el Grupo 1º, Sección 1ª, número nacional 46881, siendo sus estatutos los que figuran en documento 15 de la demandada.*

*DÉCIMO CUARTO.- La empresa se encuentra en el ámbito del Convenio Colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE 119, de 18 de mayo de 2012).*

*DÉCIMO QUINTO.- El 2 de junio de 2016 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose sin avenencia el preceptivo acto previo el 20 de junio de 2016."*

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante y demandada, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día **14 de junio de 2017** .

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** La empresa ASOCIACIÓN DE SERVICIO INTEGRAL SECTORIAL PARA ANCIANOS ASISPA (en adelante "ASISPA") acordó el despido disciplinario del Sr. Benigno con efectos del 10 de mayo de 2016, atribuyéndole la comisión de dos faltas muy graves. Impugnada esa sanción ante el juzgado de lo social nº 41 de Madrid, mediante demanda donde se pedía la calificación del despido como nulo o, en su defecto, improcedente, por sentencia de 29 de noviembre de 2016 se estimó la indicada pretensión subsidiaria.

Ambas partes procesales recurrieron en suplicación. La actora para defender, en un único y breve motivo, que la decisión de instancia vulnera el derecho a la libertad de expresión tutelada en el art. 20 CE .

Por su parte la empresa desarrolla tres motivos: el primero mantiene que la carta de despido ha descrito correctamente los hechos objeto de sanción y que éstos justifican la extinción contractual por causa del contenido de las manifestaciones vertidas por el trabajador en el documento referido en el octavo hecho declarado probado.

El segundo motivo insiste en la misma idea, citando en esta ocasión la sentencia del Tribunal supremo de 19 de julio de 2010 .

El tercer motivo se refiere a la otra conducta por la que se ha sancionado al Sr. Benigno (haber firmado que había devuelto las llaves del domicilio de una de las personas a las que prestaba asistencia la empresa, pese a no ser cierto), afirmando que es igualmente merecedor de despido y no se encuentra prescrita pues el plazo computable a estos efectos comienza cuando la empresa tiene pleno conocimiento de los hechos y dicho plazo se ve suspendido

cuando hay necesidad de expediente contradictorio, como es el caso presente.

De ambas posturas contrapuestas resulta que deben abordarse tres cuestiones: si la sanción por cada una de las dos conductas que se reprochan al trabajador merecen el despido y, respecto a una de ellas, si la sanción que pudiera corresponderle está prescrita.

**SEGUNDO.-** Empecemos por esta última. Tal como vemos en el relato fáctico los hechos a considerar aparecen en el apartado quinto: el Sr. Benigno y el Sr. Humberto realizaron una asistencia domiciliar a una persona mayor para lo cual recogieron en la empresa las llaves que ésta tenía de dicho anciano; una vez realizada la visita, el Sr. Humberto no devolvió las llaves, pese a lo cual el Sr. Benigno firmó que esa entrega había tenido lugar.

El juzgador de instancia ha apreciado que la firma por parte del Sr. Benigno referida a la devolución por parte de su compañero de las llaves indicadas se debió a un error de aquél. Esta apreciación viene detallada en el segundo fundamento de derecho de la sentencia de instancia, donde se indica: "*No obstante lo anterior puede añadirse que desde las aportaciones de las partes realizadas en el juicio oral no se discute en relación con la primera de las conductas sancionadas el que el equipo que realizó la asistencia dispusiese de las llaves del usuario haciéndose cargo de ellas el acompañante del demandante que es quien tenía que haberlas devuelto sin haberlo hecho, pero también que el demandante firmó digitalmente la entrega ante el requerimiento del responsable de llaves -que por lo acontecido no comprobó si estaban en su sitio o no sino solo si se había firmado la devolución- y en la creencia de que el compañero las había entregado.*"

Así pues, cabe deducir de cuanto acaba de indicarse que *la intervención del Sr. Benigno en los hechos descritos no fue malintencionada y tampoco ha creado ningún perjuicio para la empresa, por lo que no cabe sancionarla con el despido.*

**TERCERO.-** Dicho esto, es innecesario especular sobre si la sanción que pudiera corresponder a esa conducta habría prescrito cuando la empresa acordó el despido. No obstante, señalaremos que sí lo estaba. El V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1/4/08) regula en su art. 57 y siguientes el régimen disciplinario. El art. 58 acuerda.

*" Tramitación y prescripción.*

*Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.*

***Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales, Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido "***

De esta regulación no se deduce el deber de instruir expediente disciplinario al trabajador que es sancionado por falta muy grave si no tiene la condición de representante unitario, que es lo único que se dice por la empresa para justificar la suspensión del plazo de prescripción.

Tampoco apreciamos que en este caso concreto el plazo de 60 días establecido en la normativa transcrita debiera posponer su inicio en función de tener que esclarecer los hechos acontecidos. Éstos fueron conocidos el propio día 5 de marzo de 2016 y la empresa puso en marcha las correspondientes actuaciones sancionadoras 3 días más tarde, sin que en los días posteriores a ese momento se realizara ninguna actuación de indagación adicional que aportase más luz para el esclarecimiento de los hechos.

Confirmamos, por tanto, la improcedencia del despido por la concreta actuación del trabajador que ha sido objeto de examen.

**CUARTO.-** En cuanto a la otra conducta que está pendiente de ponderar, la empresa pide que en atención a ella se declare la procedencia del despido, por evidenciar transgresión de la buena fe contractual, derivada de las manifestaciones contenidas en el documento citado en el octavo hecho declarado probado, donde se atribuye a la empresa una serie de actuaciones incorrectas como falsear las estadísticas que presenta al Ayuntamiento, contratar

a personal sin ninguna cualificación o fijar como prioridad de ASISPA evitar reclamaciones con un propósito eminentemente mercantilista, a pesar de que es una entidad sin ánimo de lucro, todo ello sin contraste alguno y con falsedad de lo manifestado.

A su vez el trabajador mantiene que su despido debe declararse nulo, por atentar contra su libertad de expresión a propósito del servicio de asistencia domiciliaria prestado por la empresa.

El enjuiciamiento de esta sanción nos lleva a encuadrar el marco en que acontecieron los hechos. Según se desprende del relato fáctico el Ayuntamiento de Madrid consideró la posibilidad de municipalizar los servicios de atención pública de ancianos gestionados por empresas privadas, entre ellas ASISPA, y el comité de empresa de esta última elaboró una propuesta de la que quiso informar a los trabajadores en una asamblea convocada para el 15 de abril de 2016. Días antes de celebrarse esta última varios trabajadores de la empresa se comunicaron a través de contacto por teléfono móvil (chat de whatsapp) las opiniones que tenían respecto a la propuesta del comité, manifestando su desacuerdo con ella y su propósito de redactar una propuesta alternativa que se entregaría a un concejal del Ayuntamiento, si bien no se entregó finalmente.

La carta de despido identifica que la sanción impuesta trae causa de ese documento difundido por el Sr. Benigno entre los compañeros, de manera que no ofrece duda de por qué se sanciona (por el contenido de esa carta) y la valoración que merece a la empresa como quebranto de la lealtad debida derivada de la imputación de actuaciones fraudulentas en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación del servicio concertado con el ayuntamiento de Madrid.

La comunicación de referencia relata las actuaciones que se consideran reprochables a la empresa. Esas actuaciones se desarrollan a lo largo de casi cinco folios pero el juzgador de instancia ha apreciado que de todo ese contenido hay que ceñirse solo a las expresiones que recoge la carta de despido. Esas expresiones se analizan en el cuarto fundamento de derecho de la sentencia impugnada y consisten en: la atribución a la empresa de un ánimo de lucro en la gestión del servicio; la información sobre estadísticas falseadas a propósito del tiempo de respuesta ante una emergencia; falta de respeto a los compañeros de trabajo por referirse a ellos como personal con poca o ninguna cualificación para el puesto de trabajo.

El juzgador de instancia ha destacado que no son esas manifestaciones en sí mismas lo que la empresa considera contrario a la buena fe contractual sino la difusión de información falsa relativa a su gestión con el propósito específico de desprestigiarla y favorecer que deje ser contratista del Ayuntamiento de Madrid.

El escrito de impugnación de recurso abunda en esta misma idea y ello nos facilita el enjuiciamiento de la conducta que se ha sancionado con el despido, en el sentido de que, *reconocido sin objeción que esa sanción trae causa de la difusión del indicado comunicado por entender que su propósito específico es perjudicar a la empresa, este extremo es el que debemos analizar, no el potencial carácter injurioso o vejatorio de las manifestaciones del escrito, pues ni se considera en la instancia que tengan ese carácter ni lo tienen en realidad. Veamos, por tanto, si la publicidad de ese descrito descalificador tiene encaje en este concreto caso y en las concretas circunstancias indicadas de ser tutelado a través del art. 18.1 CE .*

**QUINTO.-** La primera precisión que hemos de hacer al respecto es que el hecho de considerar contrario a la buena fe contractual la difusión de un escrito elaborado por el trabajador a propósito de la gestión empresarial no desdibuja el derecho fundamental que está en juego, que no es el de la libertad de información, sino el de libertad de expresión. Al respecto la doctrina constitucional ha deslindado uno y otro. Así, la sentencia 151/04 indica en su fundamento 5: *"Como es sabido, nuestra jurisprudencia viene distinguiendo desde la STC 104/1986, de 17 de julio , entre los derechos que garantizan la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor) y, por otra parte, el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser considerados noticiables. Esta distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene decisiva importancia a la hora de determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades, pues mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su misma naturaleza, no se prestan a una demostración de exactitud, y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, que condiciona, en cambio, la legitimidad del derecho de información por expreso mandato constitucional, que ha añadido al término "información", en el texto del art. 20.1 d) CE*

, el adjetivo "veraz" ( STC 4/1996, de 19 de febrero ). Sin embargo, hemos admitido que en los casos reales que la vida ofrece, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la simple narración de unos hechos, pues a menudo el mensaje sujeto a escrutinio consiste en una amalgama de ambos".

De aquí resulta que las manifestaciones del Sr. Benigno no tienen que ser ciertas obligadamente para quedar amparadas en el derecho fundamental que estamos considerando, por lo que este Tribunal no tiene que entrar a determinar la veracidad de aquéllas, sobre las que, por lo demás, nada hay acreditado.

Lo que sí nos compete es ponderar que el escrito de crítica hacia la empresa se ha mantenido en el seno de la misma, ya que el inicial propósito de entregar aquél al Ayuntamiento de Madrid no se acabó de realizar, y su difusión tuvo lugar entre los propios trabajadores, como alternativa a la propuesta que había preparado el órgano de representación unitaria, ya que esa propuesta no satisfacía al Sr. Benigno ni a otros trabajadores. Pues bien, como indica la sentencia constitucional 56/08: " ...nada imponía al ejercitante del derecho dirigir su comunicado únicamente a los gestores de la entidad, pues el demandante de amparo podía, como hizo, dar a conocer el documento a los restantes trabajadores de la empresa, entregándolo incluso en mano a alguno de ellos, dinámica ésta consustancial a toda acción de expresión como la analizada, y que no afecta al carácter interno de la comunicación".

Por último destacamos que la divergencia de criterio expresada respecto al comité de empresa en nada limita el derecho a la libertad de expresión del Sr. Benigno , pues, como dice esta misma sentencia 56/08 , la crítica a la sanción representativa también es posible así como que "...las declaraciones del trabajador referidas a sus representantes difícilmente podrían justificar una resolución unilateral del contrato de trabajo de carácter disciplinario, al ser aquella relación de representación diversa al vínculo contractual que liga al empresario y el trabajador".

Todo ello nos lleva a la misma conclusión que expusiera la sentencia constitucional 20/02 a propósito de un recurso de amparo interpuesto contra una sentencia dictada por este Tribunal Superior de Justicia de Madrid: siendo las manifestaciones del Sr. Benigno la causa de su despido y estando las mismas amparadas por el art. 20.1ª) CE , por cuanto no traspasaron los límites específicos establecidos en ejecución de un contrato de trabajo, ese despido entraña lesión del derecho fundamental tutelado en ese precepto y, en coherencia, resulta nulo, sin que nada más quede pendiente de determinar sobre esta cuestión, pues nada más se pide al respecto.

Se estima el recurso del Sr. Benigno .

**SEXTO.-** La pérdida del recurso de la empresa conlleva la del depósito y del aseguramiento prestados para recurrir, así como el abono de los honorarios del letrado que impugnó su recurso, los cuales se cuantifican en 400 euros.

**SÉPTIMO.-** Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en unificación de doctrina ( art. 218 LRJS ).

## **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por " **ASOCIACIÓN DE SERVICIO INTEGRAL SECTORIAL PARA ANCIANOS-ASISPA**" y estimamos el interpuesto por **D. Benigno** contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de los de MADRID, de fecha 29 DE NOVIEMBRE DE 2016 , en virtud de demanda formulada por dicho recurrente contra la mencionada empresa, en reclamación de **DESPIDO**. En su consecuencia, revocamos la sentencia de instancia y declaramos que el despido del trabajador, producido el 10 de mayo de 2016, constituye despido nulo, debiendo proceder al reintegro de aquél en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, con abono de salarios dejados de percibir desde que dicho despido se produjo hasta que la reincorporación laboral tenga lugar, a razón de 55,96 euros diarios. Se acuerda la pérdida del depósito y del aseguramiento prestados por la empresa para recurrir. Con costas derivadas sólo de la interposición del recurso de la empresa.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220 , 221 y 230 de la L.R.J.S , advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social,

deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 **434/17** que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. 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. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 434/17), 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 .).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.