

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 774/2018 de 11 Jul. 2018, Rec. 361/2018

Ponente: Ruiz Pontones, Manuel.

Nº de Sentencia: 774/2018

Nº de Recurso: 361/2018

Jurisdicción: SOCIAL

¿Cabe el arrepentimiento de una dimisión voluntaria al puesto de trabajo?

DIMISIÓN DEL TRABAJO. Retracción durante el periodo de preaviso. El trabajador también puede arrepentirse como el empresario, pero no puede admitirse en el caso. La carta la envía el último día que había dado para marcharse y no le llegó a la empresa hasta un día después, cuando ya había contratado a otra persona en su puesto. Otras circunstancias revelan que tenía una voluntad de ruptura de la relación, porque tampoco había formado a otro trabajador cuando se había comprometido a ello.

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 36 de Madrid, y declara que no procede la retractación en este supuesto de baja voluntaria del trabajador.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34002650

NIG : 28.079.00.4-2017/0046746

Procedimiento Recurso de Suplicación 361/2018-FS

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid Despidos / Ceses en general 1127/2017

Materia : Despido

Sentencia número: 774/2018

Ilmos. Sres

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES

D./Dña. SANTIAGO EZEQUIEL MARQUÉS FERRERO

En Madrid a once de julio de dos mil dieciocho habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 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

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 361/2018, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. JESUS-MARIA ORTEGA UGENA en nombre y representación de D./Dña. María Rosario , contra la sentencia de fecha 22 de enero de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 1127/2017, seguidos a instancia de D./Dña. María Rosario frente a ILCAS ACTIVOS SL, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES, 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.- La actora D^a María Rosario ha prestado servicios por cuenta y orden de la empresa Ilcas Activos SL con una antigüedad de 21.08.2002, categoría profesional de auxiliar administrativo y un salario mensual bruto con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias de 1.070'58 euros.

SEGUNDO.- En fecha 17 de julio de 2017 la actora comunicó a la empresa demandada verbalmente su decisión de causar baja voluntaria en la empresa con fecha de efectos de 15.08.2017 a fin de atender sus necesidades familiares, comprometiéndose a formar a la persona que ocupase su puesto de trabajo.

TERCERO.- Una semana después de comunicar la baja voluntaria la actora recogió sus enseres personales del puesto de trabajo no regresando más a prestar servicios a la empresa demandada.

CUARTO.- La empresa demandada aceptó la baja voluntaria de la actora y mecanizó a las 13:38 horas del día 14.08.2017 su baja voluntaria en el Régimen General de la Seguridad Social con efectos de 15.08.2017.

QUINTO.- Con fecha 16.08.2017 a la empresa demandada le fue entregado un telegrama de la actora depositado en correos el 14.08.2017 en el que comunicaba a la empresa que revocaba su petición de baja voluntaria.

SEXTO.- La empresa demandada en fecha 03.08.2017 contrató a D^a Carlota mediante contrato temporal por obra o servicio, con la categoría profesional de auxiliar administrativo; D^a Carlota ocupa el puesto de trabajo que venía desempeñando la actora desde el 03.08.2017.

SEPTIMO.- En fecha 18.08.2017 la empresa demandada remitió escrito a la actora en el que le comunicaba que su baja voluntaria ya había sido tramitada con efectos de 15.08.2017, no pudiéndose aceptar la revocación de la baja voluntaria solicitada por la actora.

OCTAVO.- Con fecha de 28.07.2017 la actora causó baja médica iniciando proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

NOVENO.- La empresa demandada no ha abonado a la actora las cantidades desglosadas en el finiquito, obrante al folio 31 de autos.

DECIMO.- La actora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal ni sindical de los trabajadores.

UNDECIMO.- Con fecha de 01.09.2017 la actora presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto el 22.09.2017 que resultó sin aveniencia.

DUODECIMO.- La actora desistió de la demanda formulada frente a las empresas Viapark CLF SL, Verdial Mare SL,

Cars10 Madrid SL, Eurotecno 2000 SL, Reclama Online SL y Aritec Obra Civil SL.

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

"Que estimando parcialmente la demanda formulada por D^a María Rosario en materia de despido y reclamación de cantidad contra la empresa Ilcas Activos SL, DEBO CONDENAR Y CONDENAR al referido demandado a abonar a D^a María Rosario la cantidad de 395'03 euros, absolviéndole de los restantes pedimentos deducidos en su contra."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D./Dña. María Rosario , 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, 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 20/6/2018 para los actos de votación y fallo.

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 desestima la pretensión de la demandante que se declare que ha sido objeto de un despido improcedente, al estimar que estamos ante una baja voluntaria, y condena a la empresa a que le abone la cantidad de 395,03 €, la representación letrada de la demandante interpone recurso de suplicación formulando dos motivos destinados a la revisión fáctica y a la censura jurídica. El recurso ha sido impugnado.

En el primer motivo, al amparo del artículo 193 b) de la LRJS , interesa la adición de un párrafo al hecho probado quinto con el siguiente contenido:

"Además del telegrama, la actora envía un whatsapp a D. Conrado (responsable de la empresa demandada) el día 14 de Agosto de 2017 a las 18:22 h, y un mail dirigido también a esta misma persona a la dirección de correo DIRECCION000 y a la administración@seele.es, correos de la empresa, recepcionado por el departamento de personal y RRHH el día 14 de agosto a las 18:33 h con las mismas indicaciones "

La adición se desestima porque se apoya en diversos correos electrónicos que por su naturaleza no constituye un documento fehaciente dotado de la eficacia y valor probatorio al que se refiere el artículo 326 de la LEC ; ni por lo tanto constituye un instrumento hábil a los efectos de alterar los hechos probados de la sentencia de instancia, sino la expresión escrita de las declaraciones de un tercero, que no pierden este carácter, de manifestación personal, por el hecho de haberse plasmado por escrito. Se trata de un testimonio documentado y por lo tanto sujeto a la libre apreciación y exclusiva valoración del órgano Jurisdiccional de Instancia, pudiendo ser valorado con el resto y en conjunto con los demás elementos probatorios aportados al acto del juicio oral dentro de los parámetros y facultad que otorga el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en cuyo ámbito esta Sala de Suplicación no puede entrar.

SEGUNDO. -En el segundo motivo, al amparo del artículo 193 c) de la LRJS , alega infracción de los artículos 49.1.d), 55.2.4 y 56 del ET y jurisprudencia que cita. En síntesis expone que es posible la retractación de la decisión extintiva durante el período de preaviso.

La jurisprudencia unificadora ha señalado en STS de 1/07/2010, recurso nº 3289/2009 :

"(...)1.- La doctrina tradicional de la Sala, previa a la unificación de doctrina, ha sido la de que una vez comunicada, la dimisión del trabajador dotada de eficacia inmediata no es susceptible de retractación posterior, al haber causado estado como acto generador de derechos a terceros, por lo que la misma no puede redundar en perjuicio de éstos, salvo que se pruebe la existencia de alguna deficiencia en el consentimiento que conduzca a la anulación del negocio jurídico, de acuerdo con el art. 1261 CC (así, con anterioridad a la unificación de doctrina, las SSTS 07/11/89 ; 09/03/90 ; 21/06/90 ; y 11/12/90 . Y también -ya en el ámbito de la unificación- la sentencia de 06/02/07 -rcud 5479/05 -).

Es más, la doctrina -inadmisoria de la retractación- se ha mantenido igualmente en los supuestos en que tal decisión se hubiese adoptado cumpliendo la exigencia de preaviso y antes de que venciese el mismo, argumentando

que al ser la dimisión una declaración de voluntad de carácter receptivo, tal voluntad ha de entenderse irrevocable, salvo que medie aceptación de ella por el empresario; porque el art. 49.º 4 ET «dispone taxativamente que el contrato de trabajo se extinguirá por la dimisión del trabajador ... decisión del mismo que es unilateral y que vincula al trabajador absolutamente desde el momento en que es comunicado a la empresa; el plazo de preaviso que establece sólo se da en beneficio de la empresa, para que puedan atender [si lo considera preciso] a su sustitución... sólo la concurrencia acreditada de vicios que invaliden la voluntad que lleva a aquella unilateral decisión pueden ser operantes» (SSTS 26/02/90 ; 05/03/90 , de la que procede el texto reproducido ; 04/06/90 ; 18/07/90 ; y 25/07/90 . Aparte de las anteriores que en ellas se citan).

2.- Aunque el supuesto no ha sido directamente tratado en unificación de doctrina, de todas formas muy recientemente se ha admitido por la Sala [Sentencia de 07/12/09 -rcud 210/09 -] que el empresario se retracte del despido precisamente en el periodo de preaviso, por lo que el mismo criterio que ha sido aplicado al empresario ha de seguirse -con igual razón- en el caso de que la decisión extintiva y su posterior rectificación sean adoptadas por el trabajador, pues se trata -en ambos casos- de la misma manifestación subjetiva de idéntico fenómeno del «desistimiento legal», en tanto que excepción -una y otra- a la regla general de indisponibilidad del contrato por una sólo de las partes [art. 2156 CC].

Y al efecto reproducimos su discurso mutatis mutandis , indicando entre corchetes los términos de sustitución: «... como el contrato permanece vivo mientras el despido [la dimisión] no se hace efectivo [efectiva], momento en el que se extingue y su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes y no de una sólo, cabe concluir que la retractación empresarial [del trabajador] producida antes de que llegue ese momento es válida y produce como efecto principal el de que el contrato no llegue a extinguirse. En apoyo de esta solución puede decirse que el preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará. El contrato no se extingue, por ende, ese día, sino aquél en el que se decide el cese y se liquida, conforme al artículo 49-2 del Estatuto de los Trabajadores . Por otro lado, conviene precisar que el preaviso no constituye una oferta de contrato, un precontrato que se perfecciona por la simple aceptación de la oferta, por cuanto la extinción del contrato se produce por voluntad unilateral del empresario [trabajador] y no por un acuerdo de voluntades». Además -se añade en la indicada sentencia- en la regulación de la materia que hacen el ET y la LPL «predomina la idea de favorecer la conservación del puesto de trabajo. Por ello, si la finalidad de la norma es facilitar la continuidad del contrato ..., es claro que aquél [empresario , entonces ; trabajador , ahora] puede decidir válidamente retractarse de la rescisión del contrato que preavisó, mientras la prestación de servicios continúa y el contrato sigue vigente».

(...)- 1.- De todas formas, la fuerza argumental de los precedentes anteriores a la doctrina unificada [muy particularmente que la dimisión es una declaración de voluntad de carácter receptivo], nos lleva a hacer algunas precisiones en el criterio anteriormente expuesto.

2.- En primer lugar, es claro que el trabajador puede revocar su decisión dimisoria antes que llegue a conocimiento del empresario [mediante comunicación escrita], pues hasta ese momento el negocio jurídico unilateral no se había perfeccionado, de forma que más que en presencia de retractación propiamente dicha estaríamos ante un hecho obstativo de la perfección del acto dimisorio. Como acto jurídico, el desistimiento «legal» del trabajador requiere una comunicación que vaya más allá de la mera intención y proporcione la certeza de su carácter definitivo.

Pero recibida -y aceptada- la voluntad de dar por concluido el contrato, en ortodoxa dogmática civil no es factible retractación alguna -«arrepentimiento»- que no sea aceptada por la empresa, porque la dimisión ya se había perfeccionado por su aceptación por el empresario; y como se trata de un acto extintivo [art. 49.1.d) ET] y produce el cese de los efectos de la relación laboral, la retractación comportaría una reconstrucción del vínculo -nueva contratación, en definitiva- requirente del concurso de voluntades.

3.- La cuestión se presenta diversa mediando preaviso, pues no encontramos ante la comunicación de una decisión que se ha adoptado, pero cuyos efectos extintivos se difieren hasta que transcurra el tiempo fijado, de forma que el contrato puede - mientras tanto- sufrir modificaciones e incluso extinguirse por otra causa.

Pese a todo, aún para tales supuestos -como vimos: citadas SSTS 26/02/90 ; 05/03/90 ; 04/06/90 ; 18/07/90 ; y 25/07/90 - se mantiene la irrevocabilidad de la decisión anunciada. Y al efecto se citan las prevenciones de los arts. 1261 y 1262 CC ; y -se añade- la naturaleza jurídica del preaviso, que no está

configurado -se dice- como un periodo de reflexión concedido al trabajador en términos tales que le permitan dejar sin efecto su manifestada voluntad dimisionaria, sino que tiene una finalidad básicamente tuitiva de los intereses del destinatario de la comunicación [la empresa], al efecto de que pueda prevenir los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, adoptando -en el periodo de preaviso- las medidas oportunas en orden a proteger sus intereses.

4.- Pero de todas formas, esas afirmaciones -de indudable solidez en doctrina del Derecho Común- entendemos que han de ser matizadas en el campo del Derecho Laboral, por obra de dos consideraciones y otros tantos principios generales:

a).- En primer lugar no cabe confundir la dimisión [acto unilateral extintivo] con el preaviso [requisito legal fundado básicamente en las exigencias de la buena fe], que es el que determina -a su término- la «eficacia real» del desistimiento unilateral del trabajador, por lo que no parece razonable aplicar las mismas posibilidades de actuación de la voluntad - léase rectificación y/o aceptación- en una y otra fase.

b).- En segundo lugar, no es indiscutible que el preaviso tenga por finalidad cautelar exclusiva la protección de los intereses del empresario, sino que también es mantenible -y se mantiene en doctrina- que la institución opera igualmente a favor del trabajador, el cual -se dice- asegura la continuación de la relación laboral durante el periodo del preaviso; interés este último que significaría un cierto apoyo a la posibilidad de rectificación en la decisión adoptada.

c).- Por otra parte, el principio de conservación del negocio, al que se hizo referencia en la citada Sentencia de 07/12/09 [-rcud 210/09 -], que inspira toda la normativa laboral y muy particularmente informa la extinción del contrato de trabajo, aconseja admitir -al menos en ciertas circunstancias- la retractabilidad en la decisiones extintivas, tanto proceda el desistimiento contractual de la voluntad del empresario, cuanto de la del trabajador; y

d).- Finalmente, el principio de la buena fe [inspirador, como vimos, del propio requisito de preaviso], que genéricamente prescriben los arts. 7.1 y 1258 CC, tiene una mayor significación en esta rama del Derecho -laboral- más que en cualquier otra, habida cuenta de que estamos en presencia de una relación contractual de naturaleza continuada, con una singular implicación del componente personal y una consustancial contraposición de intereses; prueba de ello lo constituyen las numerosas referencias que al mismo se hacen en la normativa estatutaria: arts. 5.a), 20.2, 21.1, 54.2.d)... ET. Principio éste de la buena fe que por apuntar -en definitiva- al respeto mutuo de los recíprocos intereses de las partes, no solamente debe exigirse en la constitución del vínculo y en el desarrollo de la relación laboral, sino que con mayor fuerza ha de imperar -se mantiene en doctrina con toda razonabilidad- en la fase extintiva del contrato. Y este principio de buena fe, entendido en la forma antedicha, apoya con fuerza la posible retractación de la decisión de dar por concluido el contrato, en aquellos casos -este es el límite de actuación- en los que ese cambio en la voluntad extintiva no irroge perjuicio sustancial a la otra parte o a terceros; lo que supone -tratándose de dimisión preavisada- que antes de la rectificación del trabajador el empresario no haya contratado a otro empleado para sustituir al dimisionario. La buena fe comporta que en tal supuesto -que es el de autos- se acepte la retractación del trabajador, porque con ello ningún perjuicio se le causa al patrono, y la negativa de éste adquiere visos de conducta abusiva [art. 7.2 CC]; y con mayor motivo cuando -como en el presente caso- la declaración de voluntad extintiva se hizo en un incuestionado contexto de estrés laboral y ansiedad [fundamento jurídico segundo, con valor de hecho declarado probado: recientemente, SSTs 15/11/06 -rcud 2764/05 -; 27/02/08 -rcud 2716/06 -; 10/07/08 -rcud 437/07 -; 26/06/08 -rcod 18/07 -; y 12/05/09 -rcud 2153/07 -], que si bien no llega a viciar el consentimiento y configurarlo nulo [art. 1265 CC], no lo es menos que hace se emita en desfavorables circunstancias, que aquel principio -la buena fe- obliga a tener presentes.

5.- En todo caso parece oportuno destacar que en esta sentencia no procede tratar de la posible extrapolación - mutatis mutandis - de estas últimas consideraciones sobre la operatividad de la buena fe a la retractación empresarial de su decisión de despedir en el periodo de preaviso, por tratarse de materia que no es objeto del presente debate. "., indicando en la STS de 17/07/2012, recurso nº 2224/2011 :

" Se trata de que, en un largo obiter dicta, la STS de 1/7/10 contiene en su FD Tercero lo que denomina "una serie de precisiones". Entre ellas figura ésta: "Y este principio de buena fe, entendido en la forma antedicha, apoya con

fuerza la posible retractación de la decisión de dar por concluido el contrato, en aquellos casos -este es el límite de actuación- en los que ese cambio en la voluntad extintiva no irroge un perjuicio sustancial a la otra parte o a terceros". El argumento es compartible, si bien lo difícil es concretar cuando se produce ese "perjuicio sustancial" lo que, por otra parte, será un problema de prueba no controlable en casación".

Del relato fáctico se desprende que:

1.-El 17/07/2017, la demandante, que presta servicios desde el 21/08/2002, comunica verbalmente a la empresa su decisión de causar baja voluntaria con fecha 15/08/2017, a fin de atender sus necesidades familiares, comprometiéndose a formar a la persona que ocupase su puesto de trabajo (hechos probados primero y segundo). Una semana después de la comunicación recoge sus enseres personales del puesto de trabajo, no regresando más a prestar servicios (hecho probado tercero).

2.-El 14/08/2017, a las 13:38 horas, la empresa mecaniza la baja voluntaria en el Régimen General de la Seguridad, con efectos 15/08/2017 (hecho probado cuarto).

El 14/08/2017, la demandante remite correo a la empresa revocando su petición de baja voluntaria; ese correo fue entregado a la empresa el 16/08/2017 (hecho probado quinto). El 18/08/2017, la empresa le remite correo indicando que su baja había sido tramitada, no aceptando la revocación (hecho probado séptimo).

3.-El 3/08/2017, la empresa contrata a Carlota , mediante contrato temporal para obra o servicio, con la misma categoría que la demandante, y desde esa fecha ocupa el puesto desempeñado por la recurrente (hecho probado sexto).

La retractación no puede admitirse porque aunque se realiza el último día, la comunicación no llega a la empresa hasta el día 16/08/2017, y aunque exista un correo remitido a DIRECCION000 ,adminsitración@seele.es comunicando la revocación y la renuncia a la baja voluntaria, el mismo no está dirigido a la empresa, se efectúa a las 18:33 horas, del último día del preaviso, y la empresa ya había contratado a otra persona, que estaba prestando servicios desde el 3/08/2017 y sin que la demandante hubiese acudido a formar a la misma cuando se había comprometido a ello, existiendo un comportamiento claro de ruptura de la relación, siendo contrario a la buena fe que teniendo conocimiento que la empresa ha contratado a otra persona para su puesto de trabajo pretenda retractarse de su decisión, por lo que el motivo y el recurso se desestiman.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por **la representación letrada de María Rosario** contra la sentencia de fecha 22 de enero de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid , en autos nº 1127/2017 seguidos a instancia de **María Rosario** contra ILCAS S.L., VIAPARK CLF S.L., VERDIAL MARE S.L., CARS10 MADRID S.L., EUROTECNO 2000 S.L., RECLAMA ONLINE S.L. y ARITEC OBRA CIVIL SL, en reclamación por DESPIDO, confirmando la misma.

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 Publico 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 2827-0000-00-0361-18 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 2827-0000-00-0361-18.

Una vez adquiera 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.