



Roj: **STSJ MU 2466/2021 - ECLI:ES:TSJMU:2021:2466**

Id Cendoj: **30030340012021101116**

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

Sede: **Murcia**

Sección: **1**

Fecha: **21/12/2021**

Nº de Recurso: **509/2021**

Nº de Resolución: **1143/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIANO GASCON VALERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 01143/2021

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 5 - 2ª PLANTA - 30005 - MURCIA (UPAD)

Tfno: 968817077-968229216

Fax: 968817266-968229213

Correo electrónico: tsj.social.murcia@justicia.es

NIG: 30030 44 4 2019 0005993

Equipo/usuario: ACL

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000509 /2021

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000668 /2019

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña REBIAZUL SL

ABOGADO/A: JUAN MANUEL DIAZ HERNANDEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Luis Antonio , Luis Miguel

ABOGADO/A: LUIS ALBERTO PRIETO MARTIN, JUAN MANUEL DIAZ HERNANDEZ

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

En MURCIA, a veintiuno de diciembre de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos. Sres. D. MARIANO GASCÓN VALERO, D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ y D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ por sustitución reglamentaria, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española, en nombre S.M. el Rey, tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, ha dictado la siguiente

SENTENCIA



En el presente recurso de suplicación interpuesto por REBIAZUL S.L., contra la sentencia número 220/2020 del Juzgado de lo Social número 4 de Murcia, de fecha 30 de octubre de 2020, dictada en proceso número 30 de octubre de 2020, sobre DESPIDO, y entablado por D. Luis Antonio frente a REBIAZUL S.L. y al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

En la resolución del presente recurso de suplicación, actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MARIANO GASCÓN VALERO, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : HECHOS PROBADOS EN LA INSTANCIA.

En la Sentencia recurrida se consignaron los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO: El demandante D. Luis Antonio , con DNI N° NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa REBIAZUL S.L. con domicilio en polígono Dip. La Ñorica, s/ Totana Murcia C.P. 30850 y CIF nº B73033417, con antigüedad de 19-04-2011, categoría profesional de peón y salario mensual de 1.717,23 € brutos con prorrata de pagas extras, a efectos de indemnización, y diario, de 56,46 € a efectos de salarios de tramitación, en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa en el centro de trabajo sito en Totana.

SEGUNDO: La empresa demandada notificó al actor carta de fecha 16 de septiembre de 2019, comunicándole su despido disciplinario con efectos del día 12 de septiembre de 2019, y cuyo tenor literal es el siguiente:

"Estimado Sr.

Por la presente le comunico la decisión de rescindir la relación laboral que usted mantiene con esta empresa, siendo la causa que motiva tal decisión la comisión de una falta muy grave, debidamente tipificada como tal en el art.39.2.3. g) del Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de fecha 29-03-2019).

La falta cometida por usted está motivada por los hechos acaecidos el pasado día 10 de septiembre, cuando sin justificación alguna, profirió insultos y gritos a su compañero D. Luis Miguel .

Como usted bien sabe, el 9 de septiembre, día anterior a ocurrir los hechos por los que se le despide, D. Baldomero , encargado de esta mercantil, les dejó encomendado tanto a D. Luis Miguel , como a usted, que colocasen unas chapas para cerrar una zona del almacén.

El día 10, sobre las 9.00 h. D. Luis Miguel , le dijo que comenzase a prepararlas chapas para poder colocarlas.

Frente a tal petición de D. Luis Miguel , y sin que previamente hubiese ocurrido algún hecho que diese lugar a su aptitud. Usted le respondió a su compañero gritando e insultando, diciendo frase como "no me organicéis", "tu no vienesa darme por culo en mi trabajo" Hechos que ocurrieron en presencia de su compañero D. Claudio .

D. Baldomero , que se encontraba en otro lugar del centro de trabajo, escuchó los gritos e inmediatamente se dirigió al lugar donde ustedes estaban para comprobar que ocurría. Al llegar, le vio a usted gritando, les preguntó lo que había ocurrido Luis Miguel le contó lo que había ocurrido.

Su aptitud frente a su compañero Luis Miguel , no tiene justificación alguna, máxime si se tiene en cuenta que este no le estaba dando órdenes, tan sólo pretendía que usted preparase las chapas para así poder colocarlas.

Este tipo de comportamiento no puede ser tolerado por esta mercantil, ya que no sólo suponen un claro y evidente incumplimiento contractual de sus obligaciones laborales, sino que además suponen que su compañero, a fin de evitar enfrentarse con usted, se tuviese que marchar de la empresa por el estado de nervios que usted le generó.

Como usted bien sabe, este incumplimiento no es un hecho aislado, ya que desde el pasado mes de mayo y hasta el día 9 de septiembre, usted ha incurrido en diversos incumplimientos contractuales, que le fueron amonestados.

Así, el pasado día 10 de mayo, y el día 19 de julio del año en curso, usted incurrió en una falta grave y en una falta leve respectivamente. Ambos incumplimientos le fueron amonestados por escrito, aún a pesar de haberse negado usted a firmarlas y tener que firmar un compañero que estuvo presente cuando se le informó del contenido de ambas comunicaciones. Además, el pasado día 09 de septiembre, volvió a ser amonestado por la comisión de una falta de carácter muy grave, cuya amonestación en esta ocasión sí que firmó. Dado que usted conoce perfectamente las causas por las que se le amonestó en estas tres ocasiones, damos por reproducido el contenido íntegro de las mismas.



En esas ocasiones, la empresa decidió confiar en usted y tan sólo le amonestó por su conducta. Sin embargo, hemos comprobado que lejos de reconducirla, usted ha vuelto a incurrir en otra falta de tal gravedad que ha supuesto que se pierda la confianza que hasta el momento habíamos depositado en usted.

La falta de respeto e insultos profesados a su compañero D. Luis Miguel , tal y como se ha manifestado al inicio de esta comunicación escrita supone un incumplimiento muy grave de sus obligaciones laborales, que no puede ser tolerado por esta empresa, y que se encuentra debidamente tipificado en el art. 39.2.3.g) del precitado Convenio Colectivo, en el que se establece que "Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad".

Como consecuencia de los factores citados, lamentamos tener que comunicarle que la relación laboral que usted mantiene con esta empresa desde el día 19 de abril de 2012, con la profesión de Mozo de almacén y la categoría profesional de Peón, quedará extinguida a partir de hoy mismo, día 12 de septiembre de 2019, y ello al amparo de lo establecido en el precitado artículo 39.2.3.g) del Convenio Colectivo.

Le participo que contra esta decisión podrá formular la correspondiente demanda ante el Servicio de Relaciones Laborales de Murcia en el plazo de veinte días contados a partir de la efectividad del despido.

Así mismo, le comunicamos que a partir de esta fecha también tiene a su entera disposición la correspondiente liquidación de partes proporcionales y demás devengos, según detalle que consta en el correspondiente Recibo de Finiquito, lo que le comunico a los efectos oportunos.

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos.

En Totana, a 16 de septiembre de dos mil diecinueve."

TERCERO: La empresa demandada procedió a efectuar un nuevo despido del trabajador mediante carta de fecha 30 de septiembre de 2019, notificada mediante burofax fechado el mismo día 30-09-2019, comunicándole su despido disciplinario con efectos del día 2 de octubre, y cuyo tenor literal es el siguiente:

"Estimado Sr.

En virtud de la presente y al amparo de lo establecido en el art. 55.2 del RDLeg 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, venimos a efectuar un nuevo despido, dentro del plazo indicado en el artículo anterior, al objeto de aclarar la fecha de efectos del despido efectuado con anterioridad, que usted se negó a recoger personalmente y cuyo contenido le fue comunicado telefónicamente por D. Hernan , administrativo de esta empresa, el día 13 de septiembre, que posteriormente le fue intentado notificar a través de burofax, siendo el resultado de su entrega negativo y cuya carta le fue entregada personalmente por D. Hernan el pasado día 16 de septiembre, quien modificó las fechas de la notificación que le fue entregada.

Por ello, mediante el presente burofax, que se envía a la dirección reseñada por usted a efectos de notificaciones, en la papeleta de conciliación interpuesta el pasado día 23 de septiembre, venimos a notificarle su despido por las causas disciplinarias que a continuación se expresan:

La causa por la que se decide rescindir la relación laboral que usted mantiene con esta empresa, se encuentra tipificada en la comisión de una falta muy grave, debidamente tipificada como tal en el art. 39.2.3.g) del Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de fecha 29-03-2019).

La falta cometida por usted está motivada por los hechos acaecidos el pasado día 10 de septiembre, cuando sin justificación alguna, profirió insultos y gritos a su compañero D. Luis Miguel .

Como usted bien sabe, el 9 de septiembre, día anterior a ocurrir los hechos por los que se le despide, D. Baldomero , encargado de esta mercantil, les dejó encomendado tanto a D. Luis Miguel , como a usted, que colocasen unas chapas para cerrar una zona del almacén.

El día 10, sobre las 9.00 h. D. Luis Miguel , le dijo que comenzase a preparar las chapas para poder colocarlas.

Frente a tal petición de D. Luis Miguel , y sin que previamente hubiese ocurrido algún hecho que diese lugar a su aptitud. Usted le respondió a su compañero gritando e insultando, diciendo frase como "no me organicéis", "tu no vienes a darme por culo en mi trabajo... Hechos que ocurrieron en presencia de su compañero D. Claudio .

D. Baldomero , que se encontraba en otro lugar del centro de trabajo, escuchó los gritos e inmediatamente se dirigió al lugar donde ustedes estaban para comprobar que ocurría. Al llegar, le vio a usted gritando, les preguntó lo que había ocurrido Luis Miguel le contó lo que había ocurrido.

Su aptitud frente a su compañero Luis Miguel , no tiene justificación alguna, máxime si se tiene en cuenta que este no le estaba dando órdenes, tan sólo pretendía que usted preparase las chapas para así poder colocarlas.



Este tipo de comportamiento no puede ser tolerado por esta mercantil, ya que no sólo suponen un claro y evidente incumplimiento contractual de sus obligaciones laborales, sino que además suponen que su compañero, a fin de evitar enfrentarse con usted, se tuviese que marchar de la empresa por el estado de nervios que usted le generó.

Como usted bien sabe, este incumplimiento no es un hecho aislado, ya que desde el pasado mes de mayo y hasta el día 9 de septiembre, usted ha incurrido en diversos incumplimientos contractuales, que le fueron amonestados.

Así, el pasado día 10 de mayo, y el día 19 de julio del año en curso, usted incurrió en una falta grave y en una falta leve respectivamente. Ambos incumplimientos le fueron amonestados por escrito, aún a pesar de haberse negado usted a firmarlas y tener que firmar un compañero que estuvo presente cuando se le informó del contenido de ambas comunicaciones. Además, el pasado día 09 de septiembre, volvió a ser amonestado por la comisión de una falta de carácter muy grave, cuya amonestación en esta ocasión sí que firmó. Dado que usted conoce perfectamente las causas por las que se le amonestó en estas tres ocasiones, damos por reproducido el contenido íntegro de las mismas. En esas ocasiones, la empresa decidió confiar en usted y tan sólo le amonestó por su conducta. Sin embargo, hemos comprobado que lejos de reconducirla, usted ha vuelto a incurrir en otra falta de tal gravedad que ha supuesto que se pierda la confianza que hasta el momento habíamos depositado en usted.

La falta de respeto e insultos profesados a su compañero D. Luis Miguel, tal y como se ha manifestado al inicio de esta comunicación escrita supone un incumplimiento muy grave de sus obligaciones laborales, que no puede ser tolerado por esta empresa, y que se encuentra debidamente tipificado en el art. 39.2.3.g) del precitado Convenio Colectivo, en el que se establece que "Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad".

Como consecuencia de los factores citados, lamentamos tener que comunicarle que la relación laboral que usted mantiene con esta empresa desde el día 19 de abril de 2012, con la profesión de Mozo de almacén y la categoría profesional de Peón, quedará extinguida a partir del próximo día 2 de octubre de 2019, y ello al amparo de lo establecido en el precitado artículo 39.2.3.g) del Convenio Colectivo.

Le participo que contra esta decisión podrá formular la correspondiente demanda ante el Servicio de Relaciones Laborales de Murcia en el plazo de veinte días contados a partir de la efectividad del despido.

Le comunicamos que se ha procedido a tramitar su alta en Seguridad Social con efectos del día 14 de septiembre y que se procederá a darlo de baja con la fecha de efectos del nuevo despido ahora comunicado y cuyos efectos extintivos son del día 02 de octubre de 2019.

Así mismo, procederemos a abonarle los salarios correspondientes al período comprendido entre el día 14 de septiembre y el día 02 de octubre, en la cuenta bancaria por dónde habitualmente ha venido percibiendo sus haberes. Lo que le comunicamos a los efectos oportunos.

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos.

En Totana, a 30 de septiembre de dos mil diecinueve."

CUARTO: La empresa demandada ha abonado los salarios al demandante hasta el día 13 de septiembre de 2019, y no consta que le hubiese abonado los salarios correspondientes al período comprendido entre el día 14 de septiembre y el día 02 de octubre.

QUINTO: El actor no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo alguno sindical o de representación legal de los trabajadores.

SEXTO: En fecha 01-10-2019, el demandante presentó papeleta de conciliación ante la Sección de Conciliación de la Dirección General de Trabajo en reclamación de despido.

SEGUNDO : FALLO DE LA SENTENCIA.

En la Sentencia de Instancia se emitió el siguiente Fallo: "Estimo la demanda interpuesta D. Luis Antonio frente a la empresa REBIAZUL S.L., y Luis Miguel, y el FOGASA, declaro improcedente el despido del que ha sido objeto el demandante con efectos del día 02 de octubre de 2019, y condeno a la empresa demandada REBIAZUL S.L., a que, a su opción, abone al demandante, en concepto de indemnización la cantidad de 16.401,63 €, o le readmita de inmediato en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido".

TERCERO : DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.



Contra la citada Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por el Letrado Don Juan Manuel Díaz Hernández, en nombre y representación de REBIAZUL S.L.

CUARTO : DE LA IMPUGNACIÓN DEL RECURSO DE SUPLICACIÓN.

El Recurso interpuesto ha sido objeto de impugnación por el Letrado Don Luis Alberto Prieto Martín, en nombre y representación de Don Luis Antonio .

QUINTO : ADMISIÓN DEL RECURSO Y SEÑALAMIENTO PARA VOTACIÓN Y FALLO.

Admitido a trámite el Recurso, se señaló para la votación y Fallo el día 20 de diciembre de 2021.

A la vista de los anteriores Antecedentes de Hecho, se formulan por la Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO : Fallo de la Sentencia de Instancia. Recurso de Suplicación: Sus motivos. Impugnación del Recurso.

Por el Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia, se dictó Sentencia el día 30/10/2020, en el Proceso nº 668/2019, sobre Despido, acordando la estimación de la demanda, calificando como improcedente el despido y condenando a la empresa demandada a estar y pasar por las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

Frente a dicho pronunciamiento, se interpone Recurso de Suplicación por la parte demandada, basándolo en los siguientes motivos: Al amparo del artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 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.

El recurso ha sido impugnado por la parte actora en el proceso, solicitando la desestimación de este, con confirmación de la sentencia recurrida e imposición de costas a la recurrente.

SEGUNDO : Con carácter previo, la Sala debe pronunciarse acerca de los documentos que se aportan con el recurso. Es cierto que el artículo 233 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social habla de la necesidad de que, si se aporta alguno de los documentos a los que se refiere, se decida por auto previo traslado a la parte contraria, disponiendo que, en caso de la admisión de los documentos nuevos, se dará traslado a la parte recurrente para que complemente el recurso o su impugnación, así como a la parte contraria a los fines correlativos.

En el presente caso, este Tribunal considera que ese trámite es innecesario por varias razones. Efectivamente, por un lado, esos documentos deben ser admitidos en función del único motivo del recurso, que no es otro que la nulidad de actuaciones por supuestas irregularidades procesales del Juzgado de procedencia, sin que, desde luego, fuera posible su admisión anticipada pues la empresa ahora recurrente no acudió al llamamiento judicial, por lo que no pudo aportarlos. Otra cosa será, como luego veremos, si esa incomparecencia es imputable al órgano judicial o a la parte recurrente. Por otro lado, la admisión es necesaria pues, se insiste, el único motivo del recurso se basa en la supuesta indefensión que se le ha causado por la tramitación de dos procesos derivados del despido.

Así las cosas, como quiera que en la impugnación del recurso el trabajador recurrido da cuenta de que conoce esos documentos y se opone a su admisión, es innecesario el trámite separado al que se refiere el artículo 233 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social pues no se ve en que podría la parte recurrente ampliar su recurso ni la parte recurrida su impugnación.

TERCERO : Para la resolución del presente recurso, deben tenerse en cuenta los acontecimientos producidos.

Como consecuencia del despido del trabajador recurrido, se interpusieron dos demandas, una primera que fue repartida al Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia con número de proceso 631/2019, y una segunda, que fue repartida al Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia con el nº 668/2019. Esta demanda culminó con la sentencia nº 220/2020 dictada el 30/10/2020 y que es objeto ahora de recurso de suplicación. El proceso 631/2019 seguido ante el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia, terminó el 18/12/2020 por Decreto de la misma fecha por el que se tuvo a la parte actora por desistida al haberlo así solicitado mediante el oportuno escrito. Contra ese Decreto se formuló por la empresa ahora recurrente recurso de revisión sin que conste la resolución de este. También hay que resaltar que en el proceso seguido ante el Juzgado de lo Social nº 6, se solicitó por la empresa demandada la acumulación de ese proceso al seguido ante el Juzgado de lo Social nº 4.

A la vista de ello, lo primero que hay que decir es que todas las alegaciones que hace la empresa recurrente respecto de la necesidad de que ambos procesos se hubieran acumulado carecen de fundamento. Efectivamente, no puede olvidarse que, tal como se acredita por la documental que se acompañó con el



recurso, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia que recayó en el proceso 668/2019, se dictó el 30/10/2020 mientras que la petición de acumulación por parte de la empresa demandada y ahora recurrente se presentó el 27/11/2020, es decir, posteriormente a la citada sentencia, por lo que la acumulación era imposible.

En segundo lugar, hay que resaltar que el proceso 631/2019 seguido ante el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia terminó en virtud de desistimiento expreso de la parte actora, tal como se acordó por Decreto de 18/12/2020. Contra esta resolución se interpuso recurso de revisión, pero lo cierto es que la recurrente no acreditó ni con el recurso ni con posterioridad al mismo que la revisión haya prosperado, lo que lleva a concluir que el Decreto de archivo mantiene todos sus efectos.

En consecuencia, el único proceso en vigor es el seguido ante el Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia con el nº 668/2019. De lo actuado en el mismo resulta que (Documento nº 4 de los aportados con el recurso de suplicación) el Decreto de 29/10/2019 por el que se convocaba a los litigantes a los actos de conciliación y en su caso juicio, para el 16/09/2020, fue notificado a la empresa recurrente el 23/06/2020 tal como resulta de la Diligencia de Notificación del Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción nº 2 de Totana. Ello implica que la empresa tenía perfecto conocimiento de su convocatoria, de manera que si no compareció al llamamiento judicial solo a ella es imputable. Esta conclusión no se desvirtúa por el documento nº 4 de los aportados con el recurso de suplicación pues, aunque en la copia del Decreto de 29/10/2019 no se pueda apreciar el nº del Juzgado de lo Social al que corresponde, en el Antecedente de Hecho Segundo sí se hizo constar que la demanda del proceso 668/2019 había sido turnada al Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia.

Todos estos argumentos hacen decaer de plano el recurso de suplicación formulado por inexistencia de una conducta imputable al Juzgado que haya provocado una efectiva indefensión, no habiendo lesión del artículo 24 de la Constitución pues a la empresa recurrente se la citó en debida forma y se le dio la oportunidad de alegar y probar lo que tuviera por conveniente, lo que no hizo al no comparecer sin justificación alguna.

Se desestima pues el recurso con imposición a la empresa recurrente, en aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de las costas del recurso que se cifran en la cantidad de 500,00 euros por los honorarios del Letrado de la parte recurrida.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Que, con desestimación del Recurso de Suplicación formulado por el Letrado Don Juan Manuel Díaz Hernández, en nombre y representación de REBIAZUL S.L, contra la Sentencia dictada el día 30/10/2020, por el Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia, debemos confirmar y confirmamos la misma. Se imponen a la empresa recurrente las costas del recurso que se cifran en la cantidad de 500,00 euros por los honorarios del Letrado de la parte recurrida.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banco de Santander, S.A.

Dicho ingreso se podrá efectuar de dos formas:

- 1.- Presencialmente en cualquier oficina de Banco de Santander, S.A. ingresando el importe en la cuenta número: 3104-0000-66-0509-21.
- 2.- Mediante transferencia bancaria al siguiente número de cuenta de Banco de Santander, S.A.: ES55-0049-3569-9200-0500-1274, indicando la persona que hace el ingreso, beneficiario (Sala Social TSJ Murcia) y en el concepto de la transferencia se deberán consignar los siguientes dígitos: 3104-0000-66-0509-21.

En ambos casos, los ingresos se efectuarán a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena



consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito Banco de Santander, S.A., cuenta corriente indicada anteriormente.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, 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.