

**El TSJ de Madrid declara procedente el despido objetivo por ineptitud sobrevinida de una trabajadora al no ser capaz de dominar y aplicar a nivel de mero usuario el programa informático instalado por la empleadora**

**Confirma la Sala la procedencia del despido de la actora por la causa objetiva contemplada en el art. 52 a) del ET, por ineptitud sobrevinida. Conforme a lo establecido por el TS en reciente sentencia del Pleno, entre otras cuestiones, la noción de ineptitud sobrevinida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador.**

En el presente caso se ha acreditado que la actora carece de las facultades o destrezas necesarias para desempeñar su trabajo a través de la herramienta que los demás compañeros manejan, sin que sea capaz de efectuar las inscripciones, pagos y organización de actividades deportivas de los usuarios de las instalaciones en las que trabaja, hasta el punto de dejar parte de su trabajo pendiente para que lo realicen los trabajadores que empiezan su turno al día siguiente.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

**Sala de lo Social**

**Sección 2.ª**

**SENTENCIA 637/2023, DE 28 DE JUNIO DE 2023**

RECURSO Núm: 252/2023

Ponente Excmo. Sr. MARIA VIRGINIA GARCIA ALARCON

En Madrid, a 28 de junio de 2023, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Segunda de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos/a. Sres/a. citados/a, 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

**S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación número 252/2023 formalizado por el letrado DON JUAN BARAGÁN MORALES en nombre y representación de DOÑA Camino, contra la sentencia número 32/2023 de fecha 11 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de los de Móstoles (Madrid), en sus autos número 663/2022, seguidos a instancia de la recurrente frente a EMPRESA MUNICIPAL DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE ARROYOMOLINOS, S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, por despido y tutela de

derechos fundamentales, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón, 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 parte actora ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 08-01-18, con categoría profesional de Taquillera y devengando un

salario bruto con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias de 950,21 euros brutos (784,95 euros, más 165,96 euros de prorrateo de pagas extraordinarias). La jornada de la actora es a tiempo parcial del 77,33%, prestando servicios 29 horas a la semana.

SEGUNDO. - Con fecha 25 de mayo de 2022, la demandante fue despedida mediante carta, con fecha de efectos del despido, el día 26 de mayo de 2022, siendo la causa del mismo "Causas objetivas por Ineptitud sobrevenida, conforme al artículo 52.a del ET ". *La citada carta obra en autos y se da por reproducida. En ella se imputa a la demandante "no ser capaz de dominar, a nivel de mero usuario, del programa de inscripción, pagos y organización de las actividades deportivas (cronos), debiendo dedicar más de una hora a un proceso de como máximo 5 minutos, (nueva inscripción, cambio de nivel, etc.)". Junto con la citada comunicación, la empresa demandada abono a la actora una indemnización de 2.826,56 euros, según consta en el escrito de ampliación de fecha 11.11.22*

TERCERO. -La demandante ha estado en situación de IT en los siguientes periodos: - De 30.04.21 a 30.11.21; -De 15.12.21 a 17.02.22; - De 28.03.22 a 04.04.22. El segundo periodo

de baja, lo inicio, tras finalizar sus vacaciones.

CUARTO. - La demandante presentó reclamación en la demandada sobre horas realizadas en 2020. Dicha reclamación fue contestada por la demandada el 8 de abril de 2021.

La reclamación de la actora se centraba en el no disfrute de los descansos compensatorios correspondientes a los días festivos del año 2020, coincidentes con su día de libranza habitual de jornada semanal. Del examen de los cuadrantes de trabajo, la empresa demandada, concluyó que la jornada efectiva llevada a cabo por la actora, era muy inferior a la jornada teórica anual correspondiente a su contrato. La empresa no reclamaría dichas horas a la parte actora (folio 69).

QUINTO. - La demandante solicitó el calendario laboral con la jornada realizada el 21 de abril de 2022. La empresa demandada contestó a la actora el día 26 de mayo de 2022, concluyendo que la jornada efectiva prestada por la demandante, es inferior a la jornada teórica correspondiente a su contrato y periodo, sin que se hubiera producido un exceso de jornada a compensar, horas que la empresa no le iba a reclamar (Folio 66).

SEXTO. - El 30 de marzo de 2022, la demandante presentó escrito, explicando su situación en la empresa.

SEPTIMO. - El 31 de marzo de 2022, se llevó a cabo en la demandada un informe interno, referido a la situación de discriminación a que hacía referencia la actora. La empresa concluyó (folio 74) que "en modo alguno se han producido situaciones de discriminación en

ninguna de las actuaciones de la empresa, ni por parte de los trabajadores responsables". Dicho informe se da por reproducido.

OCTAVO. - El 12 de mayo de 2022, la demandante solicito, "adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo... para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.:" para atender a su madre de 84 años que vive sola en Corral De

Almaguer (Toledo), según hizo constar en su escrito (folio 76), y que necesitaba atención por los hijos, sábados y domingos. La empresa demandada llevo a cabo un informe jurídico al respecto (dto. 8 de la demandada) y concluyo, que no se podía acceder a la solicitud de la

actora, ya que no se cumplían los requisitos siguientes: Su madre no era dependiente, no convivía con ella, no era la única encargada del cuidado de la progenitora, no había ningún

trabajador que podría suplirla. Se comunicó a la actora el día 26 de mayo y la demandante lo recibió, sin conformidad.

NOVENO. - En la demandada se llevó a cabo un informe interno el 18 de mayo de 2020, sobre la actora, en el que se concluyó que la actora "no se adaptara ya a su puesto de trabajo, por incapacidad de ello, y por disconformidad con sus condiciones de trabajo, que, ya se ha dicho, fueron plenamente consensuadas con ella por la empresa. Según ello, se considera que no está cubierto en debida forma el puesto de trabajo y las necesidades del centro no están siendo atendidas, por lo que se solicita a la empresa adopte las medidas que estime convenientes".

DECIMO. -La demandante formulo denuncia ante la Inspección de Trabajo el 20 de mayo de 2022, que este organismo contesto el 12 de septiembre de 2022, con el oficio/informe que se da por reproducido

UNDECIMO. -El 21 de diciembre de 2021, la demandante fue eliminada del grupo de cátsup (sic) *de la demandada. En la citada fecha, la demandante estaba en situación de baja médica.*

El citado grupo se utiliza para temas exclusivamente laborales. Se eliminó a la demandante del citado grupo, para no molestarla en su situación de IT (testifical, Sr. Evaristo), lo que se realiza con todos los trabajadores en la misma situación (testifical Sra. Fátima).

DECIMOSEGUNDO. - Por la demandada se ha convocado para cubrir una plaza de taquillero, el 4 de octubre de 2021.

DECIMOTERCERO. -La demandante en alguna ocasión ha solicitado no trabajar los fines de semana, a lo que la empresa demandada, respondió negativamente, al no existir posibilidad, ya que, a diario, no se le necesitaba en el Polideportivo donde presta servicios.

(testifical).

DECIMOCUARTO. - En la demandada no ha existido promoción interna, lo se han ofertado son plazas, si algún trabajador está de baja, o vacaciones, que normalmente se cubre con las bolsas que tiene la empresa, a través de contratos de interinaje (testifical).

DECIMOQUINTO. - El 15.12.21, la demandante inicio periodo de baja, tras finalizar sus vacaciones, y tras la reincorporación del nuevo periodo de baja iniciado, comienza otro periodo de vacaciones. Cuando la empresa, le dio el cuadrante, tras su reincorporación, la actora manifestó no estar de acuerdo, indicando que "se cogería una nueva baja", lo que hizo al día siguiente de la entrega del cuadrante (testifical). Cuando en el mes de marzo se reincorpora, solicita la conciliación de su vida familiar, para el cuidado de su madre.

DECIMOSEXTO. - Después de los periodos de IT de vacaciones, y del intento de cambio de turno, la demandante, tiene una gran dejadez en su puesto de trabajo, deja las tareas pendientes para la

persona que va al día siguiente. En la demandada, se utiliza un sistema de gestión, que se denomina "Cronos", y que la demandante no utiliza (lo que no es propio de una persona con su antigüedad). Se le ha llamado la atención en repetidas ocasiones, y se le explica cómo debe de hacerlo, pero no lo realiza. LA han amonestado verbalmente y explicado el sistema también de forma verbal. Existen quejas de los usuarios, que acuden el fin de semana al polideportivo, ya que la demandante no los atendía o dejaba tareas sin hacer. Las quejas a veces eran por escrito, a veces, verbales.

DECIMOSEPTIMO. - En todos los contratos de la demandada, se establece que los mismos son "de lunes a domingo"; si bien algunos trabajadores trabajan de lunes a viernes y sábados alternos, y otros, los fines de semana.

DECIMOCTAVO. -La demandante pidió no trabajar los fines de semana, en una reunión del departamento donde presta servicios, en la que estaban sus compañeros de recepción su superior, la Sra. Fátima (coordinadora) y el coordinador del centro y sus compañeros no quisieron hacer los fines de semana que correspondían a la actora trabajar.

DECIMONOVENO. -La demandante solo trabajaba los fines de semana, y solo esta ella, por eso no puede turnar con otros compañeros, sí que "turnan" los trabajadores que están de lunes a viernes y sábados alternos y si hay acuerdo entre ellos, la empresa no interviene.

Igualmente dejarían realizar turnos a la demandante, si hubiera acuerdo.

VIGESIMO. -La demandante no es adecuada para el puesto de trabajo que desempeña, porque no controla el programa "Cronos", que, si bien es complicado, otros trabajadores con la misma antigüedad que la demandante, si saben hacerlo. La demandante pasa todas las incidencias que le surgen al trabajador del lunes. (Testifical, Sra. Fátima).

VIGESIMOPRIMERO. - En la promoción interna llevada a cabo en la empresa, en el año 2021, la actora quedo en el puesto n.º diez.

VIGESIMOSEGUNDO. -La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior cargo representativo alguno.

VIGESIMOTERCERO. - Se ha intentado la conciliación ante el SMAC el 11 de julio de 2022, celebrándose sin avenencia."

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

"Que desestimando la demanda formulada por Dña. Camino contra EMPRESA MUNICIPAL DE GESTION DE SERVICIOS DE ARROYOMOLINOS SA., y siendo parte el MINISTERIO FISCAL debo declarar y declaro la

procedencia del despido acordado por la empresa demandada, a la que se absuelve de los pedimentos formulados."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante, formalizándolo posteriormente, y siendo impugnado de contrario por la letrada DOÑA MARÍA ISABEL SANTAMARÍA ALONSO en nombre y representación de la demandada, habiendo emitido informe el MINISTERIO FISCAL.

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 en fecha 24 de marzo de 2023, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrada Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 28 de junio de 2023 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.- Con amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, interesa la recurrente la revisión del hecho probado noveno, como sigue:

"En la demandada se llevó a cabo un informe interno el 18 de mayo de 2022, sobre la actora, en el que se indica lo siguiente: "Desde hace unos meses está disconforme tanto con su jornada como con sus días de libranza, siendo que su contrato inicial lo fue por horas y para cubrir exclusivamente el fin de semana, horario que luego fue ampliado, pero manteniendo la cobertura del fin de semana" Según dicho informe, "su pretensión ha sido, por encima de los intereses y potestad de organización de la empresa, que le fuera modificado su turno y jornada de trabajo, precisamente pretendiendo no cubrir el horario para el que fue contratada, el fin de semana". Continúa "Debido a que no ha sido admitida tal pretensión, desde hace unos meses su actitud es negativa tanto en cuanto al desempeño del trabajo como en cuanto al trato a sus compañeros, y lo que es peor, a los clientes y usuarios. Todo ello trae consigo el que no esté realizando su trabajo conforme a un mínimo de diligencia, sino con desidia y desprecio al mismo, lo cual ha ocasionado, además, quejas de los usuarios". "Pese al tiempo transcurrido desde que presta sus servicios en la empresa, lo cierto es que al día de hoy no conoce como debería de esperarse el programa de inscripción, pagos y organización de las actividades de centro -Cronos-imprescindible para el desarrollo de su categoría profesional de taquillera". Concluye indicando que la actora "no se adaptará ya a su puesto de trabajo, por incapacidad de ello, y por disconformidad con sus condiciones de trabajo, que, ya se ha dicho, fueron plenamente consensuada con ella por la empresa. Según ello, se considera que no está cubierto en debida forma el puesto de trabajo y las necesidades del centro no están siendo atendidas, por lo que se solicita a la empresa adopte las medidas que estime convenientes".

Lo que se inadmite, porque el mismo ha sido valorado por la juzgadora a quo, a quien corresponde, habiendo incorporado al hecho probado la conclusión del mismo, siendo irrelevante la inclusión de otras partes del informe, de las que no se evidencia error alguno en el ordinal citado, salvo en la fecha que ciertamente es el 18 de mayo de 2022, no de 2020, dato que se corrige.

Asimismo, solicita que se añada al hecho probado undécimo, lo siguiente:

"En el periodo 30.4.2021 a 30.11.2021, en el cual la actora también estuvo de baja médica, se la mantuvo en el grupo de whatsapp".

Lo que se rechaza por ser intrascendente para el resultado del pleito.

También postula la modificación del hecho probado decimoquinto, como sigue:

"El 15.12.21 la demandante inicia periodo de baja, tras finalizar sus vacaciones, y tras la reincorporación del nuevo periodo de baja iniciado, comienza otro periodo de vacaciones. Cuando la empresa le dio el cuadrante, tras su reincorporación, la actora manifestó no estar de acuerdo, indicando que "se cogería una nueva baja". Al día siguiente el médico de atención primaria le extendió parte de baja médica. El día 4.4.2022 recibe parte de alta médica y el día 9 de mayo presenta solicitud la conciliación de su vida familiar, para el cuidado de su madre".

Tampoco puede prosperar porque carece de relevancia.

Propone que el tenor del hecho probado decimonoveno, pase a ser el siguiente:

"La actora inició su relación laboral con la empresa el 8.1.2018 con un contrato a tiempo parcial de 12 horas semanales, que fue ampliado el 29 de octubre de 2019 a 29 horas semanales, realizando la jornada de martes a viernes en horario de 16,30 a 20:00 y los sábados de 10:00 a 13:00 h. en la piscina

y de 15:00 a 21:00 h, y los domingos de 9:00 a 15:00 h. en la recepción, siendo su día libre el lunes. Otros trabajadores que trabajan de lunes a viernes y sábados alternos se cambian los turnos entre sí, no interviniendo la empresa."

Sobre la base del informe de la Inspección de Trabajo obrante a los folios 169 y 161 y en el documento a los folios 81, 60 y 70 de los autos, que no evidencian de forma clara, directa y concreta, la existencia de un error en el ordinal que se quiere modificar, debiéndose tener en cuenta que han sido valorados por la magistrada de instancia que además ha tenido en cuenta la prueba testifical practicada, no susceptible de revisión en sede de suplicación, y el resto de la prueba practicada en su conjunto, por lo que se inadmite la revisión.

Por último, solicita que se añada al hecho probado vigésimo el siguiente párrafo:

"En su contrato de trabajo tenía establecido un periodo de prueba de un mes que superó sin objeción alguna por parte de la empresa. Se ha mantenido en ese puesto en los fines de semana desde que inició su trabajo en la empresa".

No se admite, porque es irrelevante para el resultado del pleito.

SEGUNDO.- Por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la recurrente la infracción del artículo 52.a) del Estatuto de los trabajadores así como de la jurisprudencia que cita, señalando que la empresa ha tratado de probar que no sabe utilizar el programa CRONOS que es imprescindible en su puesto de trabajo, preguntándose cómo es posible que haya estado todo tiempo en dicho puesto porque, o bien nunca lo ha utilizado, o ha dejado de utilizarlo por no estar conforme con la manera en que la empresa responde a sus peticiones de cambio de jornada y libranza, o no es cierto que no sepa utilizarlo, a pesar de lo que haya quedado probado en la sentencia con prueba testifical y considera que, en cualquiera de las anteriores circunstancias, no estamos ante una ineptitud sobrevenida, en la primera porque no habría sido capaz de aprender el uso de la aplicación, pese a lo cual la empresa le habría permitido realizar su trabajo sin utilizarla; en la segunda porque si se niega a utilizarla el incumplimiento debería ser sancionado.

Afirma que en ningún caso se ha demostrado que la ineptitud sea general, porque en todo momento se refiere la empresa a su trabajo los fines de semana, cuando está en recepción y deja las incidencias para resolver por el trabajador del lunes, pero nada se dice respecto del trabajo que desempeña en la piscina de martes a sábado a las 13:00 horas, teniendo esos días la mayor parte de la jornada tras serle ampliada hasta 29 horas.

Además, la ineptitud sobrevenida, tiene un límite positivo, al no ser viable cuando se puede adaptar al trabajador para cometidos para los cuales sea apto, debiendo probar el empresario la imposibilidad de ello, señalando que la sentencia inaplica los artículos 22 y 25 de la Ley 31/1995.

Asimismo señala como vulnerado el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, el 24 de la Constitución, el 5.c) del convenio n.º 158 de la Organización Internacional de la Salud y la jurisprudencia que cita, centrandó el despido en la existencia de un conflicto con la empresa, derivado de su solicitud de modificación de su jornada para permitirle disfrutar de más fines de semana libres, lo que se ha efectuado por la demandada respecto de otros trabajadores, poniendo de relieve que ha iniciado los trámites del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para solicitar la adaptación de su jornada para conciliar vida familiar y de trabajo y ha presentado una denuncia ante la Inspección de Trabajo, destacando que, sin negociación alguna, después de 13 días el empleador le niega el derecho y se le notifica el mismo día que tiene efectos el despido, 26 de mayo de 2022.

Concluye que hay indicios de vulneración de la garantía de indemnidad y que el despido debería declararse nulo, con indemnización de daños y perjuicios solicitada en la demanda.

TERCERO.- Por la demandada se entiende que la sentencia es conforme a derecho, remitiéndose a su fundamentación jurídica y señalando que se ha acreditado la ineptitud sobrevenida de la actora para llevar a cabo su trabajo y para atender las solicitudes de los usuarios, dejando las tareas pendientes para los trabajadores de los lunes y no adaptándose a su puesto de trabajo tras las discrepancias existentes en cuanto a los turnos de trabajo.

Pone de manifiesto la empresa que inicialmente no hubo reclamación alguna por parte de la trabajadora, habiendo solicitado un cambio de su jornada que no se ha podido atender, pidiendo primero tener libres los domingos, cuando fue precisamente contratada para cubrir el turno de fin de semana; después solicito, a su juicio, falsamente, una adaptación de jornada para asistir a su madre, lo que se denegó por no darse los requisitos, siendo la actora la que ha reaccionado desfavorablemente contra la empresa cuando se accedió a su petición, adoptando a partir de entonces una actitud nefasta, por lo que niega vulneración alguna de la garantía de indemnidad.

CUARTO.- El MINISTERIO FISCAL considera en su informe que la sentencia de instancia es conforme a derecho.

QUINTO.- La actora ha sido despedida por la causa objetiva contemplada en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, por ineptitud sobrevenida, y ello por no ser capaz de dominar, a nivel de mero usuario el programa de inscripción, pagos y organización de las actividades deportivas (CRONOS), debiendo dedicar más de una hora a un proceso de como máximo 5 minutos, (nueva inscripción, cambio de nivel, etc.), constando acreditado que, efectivamente la actora no utiliza ese programa de gestión, por lo que se le ha llamado la atención en repetidas ocasiones, se le ha explicado su manejo y se le ha amonestado verbalmente.

El Tribunal Supremo en sentencia del Pleno de 23-02-2022, n.º 177/2022, rec. 3259/2020, establece lo siguiente:

"QUINTO. - 1. El art. 52.a ET dispone que el contrato "podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento".

La noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo. Cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo."

Y, en el presente caso se ha acreditado que la actora carece de las facultades o destrezas necesarias para desempeñar su trabajo a través de la herramienta que los demás compañeros manejan, sin que sea capaz de efectuar las inscripciones, pagos y organización de actividades deportivas de los usuarios de la instalación, hasta el punto de dejar parte de su trabajo pendiente para que lo realicen los trabajadores que empiezan su turno al día siguiente.

Consecuentemente, como ha apreciado la juzgadora a quo, hay causas objetivas para la extinción del contrato, que la sentencia considera proporcionada y razonable, por lo que, siendo el despido procedente, no puede contemplarse la nulidad del mismo por vulneración de la garantía de



indemnidad, de la que, tampoco hay indicios ya que no consta que la empresa tuviera conocimiento de la denuncia ante la Inspección de Trabajo, ni de demanda relativa a la adaptación de jornada, quedando justificado el cese por los motivos acreditados y desestimándose íntegramente el recurso.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

### **FALLAMOS**

Que desestimamos el Recurso de Suplicación número 252/2023 formalizado por el letrado DON JUAN BARAGÁN MORALES en nombre y representación de DOÑA Camino, contra la sentencia número 32/2023 de fecha 11 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de los de Móstoles (Madrid), en sus autos número 663/2022, seguidos a instancia de la recurrente frente a EMPRESA MUNICIPAL DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE ARROYOMOLINOS, S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, por despido y tutela de derechos fundamentales y confirmamos dicha sentencia. SIN COSTAS.

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 Público 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 n.º 2827-0000-00-0252-23 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- 0000-00-0252-23.

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.

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 tutela 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.