



Roj: **STSJ AND 821/2022 - ECLI:ES:TSJAND:2022:821**

Id Cendoj: **41091340012022100523**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **10/02/2022**

Nº de Recurso: **1598/2020**

Nº de Resolución: **387/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA ELENA DIAZ ALONSO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso Nº 1598/20-A Sentencia nº 387/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**SEVILLA**

**ILMA SRA/ ILMOS. SRES.:**

**DOÑA MARÍA ELENA DÍAZ ALONSO**

**DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD**

**DON CARLOS MANCHO SÁNCHEZ**

En Sevilla, a diez de febrero de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los lltmos. Sres. Magistrados citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**, ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚMERO 387/2022**

En el recurso de suplicación interpuesto por ASV Funeser, SL, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº Dos de Cádiz, en sus autos núm 269/2019, ha sido Ponente la lltma. Sra. Magistrada Doña MARIA ELENA DIAZ ALONSO.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos, se presentó demanda por D. Jose Carlos , contra ASV Funeser, SL y el Ministerio Fiscal sobre despido, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 08/07/2019 por el referido Juzgado, con estimación de la demanda.

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

**PRIMERO.-** 1.- El demandante Es Funerario-Asesor II-B-2; con antigüedad de 9.11.2015; salario mes 1.651,96 (dividido entre 30 son: 55.06 diarios); no fue representante del personal.

2.- La carta de despido dice en resumen:"...1 de febrero de 2019-participamos decisión de la Dirección del empresa de extinguir su relación laboral, despido disciplinario 54.2. E.T. y 62.13 Convenio colectivo hechos: Los rendimientos obtenidos durante el pasado 2018 no han sido los esperados..observándose una clara disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado..asimismo se viene observando una falta de motivación y compromiso en su trabajo diario que no ha conseguido cambiar pese a que su Delegado Operativo..se ha sentado con usted en diferentes ocasiones.



Tales hechos son constitutivos de una falta muy grave por la deslealtad, el abuso de confianza y al disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.....ha decidido la sanción de despido disciplinario con fecha de efectos 1 d e febrero de 2019".

3.- El contrato de trabajo no contiene ningún nivel de productividad o cuantía o instrucciones sobre rendimiento.

**SEGUNDO.**-El demandante fue testigo en juicio de compañero contra empresa , el 11.6.2018.

En el FD SEGUNDO en tal sentencia se menciona cuatro veces la testifical del demandante; también se mencionan testificales de otras personas.(UN testigo fue sr Carlos Alberto que ya no está en empresa por baja voluntaria.

El fallo declara Nula la sanción de amonestación escrita, por ir contra la indemnidad (papeleta y acto en CMAC reclamando exceso de jornada)

**TERCERO.**-Una solicitud que hizo en febrero de 2018, por correo electrónico de un día no abonado, se le abonó enseguida; otras personas a veces hacen lo mismo y se les abona también.

**CUARTO.**- a.-En 2016 un superior comentó del actor que evoluciona bien aunque debe mejorar sus respuesta personal a situaciones desagradables o no conformes.

b.-En la de 2017: que nos ha estado reclamando numerosas quejas, lo que nos transmite y nos da la sensación de un alto carácter reivindicativo..algo que no consideramos negativo por si estos momentos de la EDD es más analizar otros aspectos...tiene buen trato con familias, además sabe detectar al cliente con el que trata..es una persona educada y que trabaja en equipo pero a veces cuando no esta de acuerdo con algunos aspecto lo transmite con malas formas o quejas..ha sido un colaborador proactivo transmitiendo a nosotros, los responsables, las mejoras para ayudar a la operativa y pero en el último año hemos notado que se ha retraído...el mismo reconoce que ha dado dos pasos atrás por motivos de condiciones laborales de las que no está conforme.

c.-el 27.11.18, el actor y el superior sr Luis Carlos tiene conversación d e la que se levanta acta (doc 5 de la demandada) en ella el actor señala que las condiciones respecto a otras funerarias son peores que incluso va contra el Convenio provincial del sector Y el superior le comenta que ese sentimiento de insatisfacción no debe seguir..y que tiene puesta la cabeza en las negociaciones del Convenio ..y que para eso esta la mes negociadora, que nosotros nos debemos centrar en nuestro trabajo y que debemos estar sumando a la empresa y le comenta que no es conveniente seguir la bandera del sr Carlos ...exceso de horas y que eso es seguir a Carlos .

El demandante dijo que eso era un derecho y el superior del indica que hay derechos y hay deberes. Y que siempre hay forma de solventar los asuntos y no montarse en un barco d e una persona que les lleva por un camino erróneo siempre esta si no se está satisfecho abandonar la empresa.

El superior le dice que no debe verlo como una amenaza y verlo como una oportunidad que todo depende del él para su futuro.

Sobre las incineraciones de Conil que el actor no está ofreciendo como se debe, aunque insiste el actor que sí las ofrece y dice que por la lejanía es difícil y que este año el Mancomunado ha bajado de importe la deshora y que había que incentivar a los funerarios económicamente; el Superior le dice que discrepa y que ya se paga una nómina por hacer las funciones y una es esa.

Al final en el punto 5 se dice: "..que ante cualquier asunto o duda siempre está disponible como delegado..y que a principios de enero realizaremos la evaluación de desempeño y volveremos a comentar temas"

d.- Carlos es el Delegado de Personal.

e.-El 17 d e enero de 2019 otra reunión y acta (doc 6 de empresa, en el tanatorio de Cádiz con: ocho trabajadores-uno el demandante. Dos delegados; uno de Recepción y la Directora.

SE habla de tiempos de reacción, se hace recordatorio de uso de instalaciones propias (Horno crematorio) en Conil; los colaboradores siguen argumentando falta de formación comercial.

**QUINTO.**- Hay escrito (Doctal del demandante(doc 7) declarando:"...rotundo desacuerdo al despido del compañero del Tanatorio de Cádiz don Jose Carlos ,,debemos exponer:...nunca ha faltado a obligaciones..trato cordial con compañeros..mostrando siempre preocupación y compromiso con su trabajo..debido a la experiencia que atesora ha sido el propulsor y artífice de la mayor parte de las propuestas d e mejoras de facto, que se han realizado en el Tanatorio de Cádiz..siempre ha contribuido a que exista un buen ambiente de trabajo....no logramos entender el motivo de su despido, Lo comunicamos para su conocimiento y efecto. Atentamente:-Hay doce firmas y rubricas con nº de DNI.-



**SEXTO.** NO HAY EVALUACION DEL ACTOR REFERIDA A SU TRABAJO DURANTE 2018.

A OTROS TRABAJADORES SE LES HIZO A FINES DE ENERO 19 Y LA CONCOGEN POR PÁGINA Web a primeros de febrero de 2019.

En el acto del juicio la EMPRESA ALEGA QUE EN 2017 referido a 2016, el trabajador tuvo un 66,25% ; y en la hecha en 2018 sobre 2017 un 65,42%; y que se cobra incentivo si se supera el 65%.

**SEPTIMO.** LAS FAMILIAS DE LA PERSONA DIFUNTA, EN SU DÍA INCINERABAN EN Conil, pero cuando saben que desde el año pasado, han bajado los precios de la Incineradora del Cementerio Mancomunado de Chiclana, eligen este, por el precio y por estar mas cerca que Conil.

**OCTAVO.**- Existe UN DESPIDO EN LA SALA DEL TSJA-SEVILLA ,NULO, CON OPCION EMPRESARIAL POR no darle ocupación mientras se resuelve.

Pero coincidiendo con el cese del actor, la empresa ha cambiado de criterio y decidió que aquella persona ya prestase servicios.

**NOVENO.**- a.-Cuando el Delegado de Personal preguntó por la causa del despido del actor, a un Directivo,este comentó que el actor "no se callaba con nadie".

b.- En una visita de Director general, el demandante le expuso los problemas que había.

**DECIMO** Existe en al empresa un documento (nº 7 de su documental) llamado Evaluación de la relación laboral del colaborador": Sin identificar a quien se refiere, ni quien lo hace , ni cuándo; NO hay datos numéricos ni de porcentajes.

No se compara con ningún otro baremo o módulo.

**TERCERO.**- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, que fue impugnado por la parte demandante y el Ministerio Fiscal.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- El presente recurso de suplicación lo interpone la empresa "ASV Funeser S.L.", al amparo del artículo 193 b) y c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, contra la sentencia de instancia que declaró la nulidad del despido disciplinario del actor, por disminución continuada del rendimiento y deslealtad, al estar motivado el despido por su conducta reivindicativa al haber testificado a favor de otros trabajadores ante los órganos judiciales.

El recurso va dirigido a que se declare la procedencia del despido o subsidiariamente se califique como improcedente, para ello, solicita por la vía del apartado b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión del hecho probado 2º de la sentencia en el que se menciona que el actor fue testigo contra la empresa el 11 de junio de 2.018, para que se añada una nueva frase en la que figure que "También acudieron como testigos los sres. Encarnacion , Luis Carlos y Justino , que continúan prestando servicios para la misma", revisión que no podemos aceptar por su absoluta intrascendencia para modificar el sentido del fallo, ya que dichos testigos depusieron en juicio a instancias de la empresa, por lo que es evidente que no puede equipararse su situación a la del demandante que prestó testimonio en contra de la empresa.

Igualmente debemos rechazar la siguiente revisión referida al hecho probado 10º de la sentencia, que menciona la evaluación realizada al actor *"sin identificar a quién se refiere, ni quién lo hace, ni cuándo; no hay datos números ni porcentajes, no se compara con ningún otro baremo o modulo"*, a fin de que se haga constar que esta evaluación fue *"realizada por Justino , Director operativo de Andalucía occidental, sobre Jose Carlos , realizado el 17 de enero de 2.019, sí recoge grados y baremos de insatisfacción del evaluador por el trabajo evaluado"*, revisión que tampoco puede prosperar ya que se justifica en el mismo documento en que se funda el Magistrado de instancia para elaborar el relato fáctico, lo que es inadmisibile en el recurso de suplicación por su naturaleza extraordinaria, pues como declara reiteradamente el Tribunal Supremo no es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que sirvieron de fundamento a la elaboración de la declaración de hechos probados, *"pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes."* ( sentencias del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2.009 -rco 38/08-; y 26 de enero de 2.010 -rco 96/09-)., además como declara la sentencia en dicho documento no hay dato alguno de los que se pretenden incorporar al relato fáctico.

Por lo expuesto procede rechazar las revisiones solicitadas dejando inalterado el relato fáctico de la sentencia de instancia.



**SEGUNDO.-** En relación con el Derecho aplicado en la sentencia la empresa "ASV Funeser S.L." denuncia en su recurso, por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción del artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores, pretendiendo que se declare el despido disciplinario como procedente al haber quedado demostrada la disminución del rendimiento del actor.

El artículo 54.2 e) del Estatuto de los Trabajadores considera como justa causa de despido "*La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado*", por lo que la apreciación de la existencia de esta causa de extinción del contrato exige la concurrencia de los siguientes requisitos: 1º) la disminución en el rendimiento normal o pactado, que implica la existencia de un nivel de productividad previamente delimitado por las partes -rendimiento pactado-, o la acreditación de los rendimientos derivados de un cumplimiento diligente de la prestación de trabajo, -rendimiento normal-, comparando el nivel de rendimiento del trabajador con el que venía desarrollando previamente al despido; o con el rendimiento de otros trabajadores de la empresa que desempeñen tareas semejantes, en igual tiempo y condiciones, sin desconocer en cualquier caso, el grado de aleatoriedad que puede existir en ciertas tareas y actividades y que condicionen el rendimiento del trabajador ( sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1.991 (RJ 1991, 3916)); 2º) la voluntariedad o intencionalidad del trabajador en la disminución de dicho rendimiento; 3º) la continuidad en tal conducta y 4º) que existan datos fiables que acrediten que el rendimiento exigido y que no se alcanza el normal, es decir, alcanzable por cualquier trabajador capaz en rendimiento ordinario.

Por lo expuesto para acreditar la existencia de un bajo rendimiento calificado como incumplimiento contractual grave y culpable justificativo de la extinción del contrato de trabajo, es necesario la existencia de un elemento de comparación que acredite el bajo rendimiento, ya sea utilizando un criterio subjetivo tomando como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, o un criterio objetivo remitiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad o al rendimiento pactado en el contrato de trabajo, fundándose en criterios objetivos con los que estén conformes las partes y que no puedan calificarse como abusivos.

Por ello, como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 1.990 es "*muy difícil hablar de bajo rendimiento, o de disminución del rendimiento, si falta el aludido elemento comparativo, dado que la jurisprudencia, muy casuística sobre este particular, ha utilizado a veces un criterio objetivo, basado en la costumbre, o en el rendimiento logrado por los trabajadores que realizan la misma actividad, o, en otros términos, el rendimiento del trabajador medio de la profesión, o un criterio subjetivo, que atendería al rendimiento anterior del propio trabajador, cualquiera de cuyos criterios exige en definitiva ese término comparativo.*" .

En este caso la empresa trata de justificar la disminución del rendimiento del trabajador en el hecho de que en el año 2.016 fue evaluado en un 66,25 % y en 2.017 en un 65,42%, disminución de rendimiento en un 0,83% que por escasa, resulta insuficiente para justificar el despido disciplinario del actor, cuando además se desconoce los baremos que han sido tenidos en cuenta por la empresa para fijar este porcentaje de evaluación, al no existir datos objetivos, superando en ambos años el 65% necesario para cobrar los incentivos por lo que su rendimiento no fue escaso, y sin que conste dato alguno referente al rendimiento de sus compañeros, por lo que es evidente que no se puede apreciar la existencia de una disminución del rendimiento, que además no figura pactada en ningún documento, y menos que esta sea continuada.

En consecuencia al no existir el elemento comparativo que permita hablar de disminución continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado, no podemos hablar de incumplimiento contractual puesto que la empresa no aporta dato alguno relativo al rendimiento exigible, no bastando las manifestaciones y calificaciones genéricas contenidas en la carta de despido, lo que implica la imposibilidad de apreciar si se produjo o no la efectiva disminución en el rendimiento del actor, ni si ello lo fue de forma voluntaria y continuada, por lo que debemos considerar que la causa contenida en la carta de despido no estaba justificada, lo que determina la desestimación de este motivo de recurso.

**TERCERO.-** Seguidamente la empresa considera justificado el despido por la deslealtad puesta de manifiesto por el hecho de no ofertar la incineradora perteneciente a la empresa situada en Conil, causa de despido que no se ha acreditado en este procedimiento.

Como hemos declarado reiteradamente la deslealtad se fundamenta en el hecho de que el trabajador ha de cumplir con las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe, artículos 5 a) y 20. 2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que se traduce en la exigencia de comportamiento ético acorde a una serie de valores como la lealtad, honorabilidad, probidad y confianza, que limitan o condicionan el cumplimiento del contrato de trabajo.

La deslealtad se entiende cometida cuando se acredite el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, pues la deslealtad consiste en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone.



En este caso, además de no figurar en la carta de despido las circunstancias concretas en las que se produce la falta de oferta de la incineradora de Conil, no consta acreditado que el actor no ofertara la misma, sino más bien que los usuarios de la empresa utilizaban otra incineradora más económica sita en Chiclana de la Frontera, circunstancia que no se puede imputar al actor, sin que tampoco conste que otros trabajadores de la empresa tuvieran más éxito que el demandante, lo que nos conduce a desestimar este motivo de recurso y mantener la inexistencia de la causa de despido que se estima en el sentencia de instancia.

**CUARTO.-** La empresa "ASV Funeser S.L." subsidiariamente denuncia en el recurso la infracción del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, pretendiendo que el despido se declare improcedente por no estar acreditada la actitud reivindicativa del actor, motivo jurídico que tampoco puede prosperar ya que figura declarado probado que el actor testificó a favor de otro trabajador en contra de la empresa el 11 de junio de 2.018, lo que justificó en parte que se revocara una sanción de amonestación impuesta por ésta.

También declara probado la sentencia, que el trabajador no estaba conforme con sus condiciones laborales, teniendo incluso una conversación con su superior jerárquico el día 27 de noviembre de 2.018, sólo dos meses antes de producirse el despido el 1 de febrero de 2.019, de la que se levanta acta, como declara el hecho probado 4º de la sentencia, lo que acredita que no fue una conversación informal, en la que el actor señala *"que las condiciones respecto a otras funerarias son peores que incluso va contra el convenio provincial del sector"*, comentando su superior *"que no es conveniente seguir la bandera del sr Carlos ..."*, refiriéndose sin duda a D. Carlos que es Delegado Sindical, lo que supone una amenaza encubierta a las reivindicaciones del demandante, por lo que su despido subsiguiente fue una vulneración de la garantía de indemnidad

La garantía de indemnidad se define -entre otras muchas- en la sentencia del Tribunal Supremo nº 345/2016 de fecha 27 abril (RJ 2016\2683), declarando que: *"... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos"* ( sentencias del Tribunal Constitucional nº 14/1993, de 18/Enero (RTC 1993, 14), FJ 2; 125/2008, de 20/Octubre (RTC 2008, 125), FJ 3 ; y 92/2009, de 20/Abril (RTC 2009, 92), FJ 3. SSTS 17/06/08 (RJ 2008, 4673) -rcud 2862/07- 24/10/08 (RJ 2008, 7399) -rcud 2463/07-) y de 5/7/13 (RJ 2013, 6252) (rcud 1683/2012)... ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [ artículo 4.2 apartado g) del Estatuto de los Trabajadores] (... Sentencias del Tribunal Constitucional nº 76/2010, de 19/Octubre (RTC 2010, 76), FJ 4; 6/2011, de 14/Febrero (RTC 2011,6), FJ 2; y 10/2011, de 28/Febrero (RTC 2011, 10) , FJ 4)."."

En el mismo sentido se ha pronunciado la sentencia del Tribunal Constitucional nº 16/2.006, de 19 de enero, dictada por el Pleno, en doctrina que es citada en las sentencias nº 120/2.006 de 24 de abril, 138/2.006, de 8 de mayo y 168/2.006 de 15 de junio, en la que declaró que *"La prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del artículo 5 c) del Convenio nº 158 de la OIT (ratificado por España por Instrumento de 18 de febrero de 1.985, publicado en el BOE de 29 de junio de 1.985), norma que ha de ser tenida en cuenta, por mandato del artículo 10.2 de la Constitución, a efectos de la interpretación de derechos fundamentales. Tal precepto excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo "haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de Leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes"."*

En consecuencia, siendo intención de la empresa finalizar la relación laboral con un trabajador que no estaba conforme con sus condiciones de trabajo, utilizando para ello una causa de despido, como es la disminución de rendimiento, o la genérica de deslealtad, que no están probadas, siendo la carta de despido irregular por contener imputaciones genéricas, no cabe sino calificar el despido como nulo por estar motivado por la conducta reivindicativa del trabajador.

**QUINTO.-** Por último se pretende en el recurso que se reduzca el salario fijado en la sentencia de 55,06 euros diarios a 54,31 euros diarios, denunciando la infracción del artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, motivo que tampoco puede prosperar ya que se justifica únicamente en una cuantificación diferente del salario a efectos del despido.

La doctrina jurisprudencial sobre el salario a computar a efectos de despido se resume en la sentencia núm. 678/2018 de 27 junio. (RJ 2018\3586), en la que se declara que: *"1.- - Ciertamente que conforme a usual doctrina de la Sala, el salario a considerar para el cálculo de la indemnización de despido -y los salarios de tramitación- ha de ser el "último" percibido o actual en el momento de la extinción del contrato de trabajo, salvo circunstancias especiales. Así hemos afirmado que "el salario que ha de regular las indemnizaciones por despido es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales", figurando entre tales circunstancias especiales la oscilación de los ingresos irregulares o la pérdida injustificada*



*-fraude- de una percepción salarial no ocasional o de "carácter puntual" (asi, sentencias del Tribunal Supremo 30/05/03 -rcud 2754/02 (RJ 2005, 5689 ); 17/06/15 -rcud 1561/14 (RJ 2015, 4290 ); 26/01/06 -rcud 3813/04 -; 25/09/08 -rcud 4387/07 (RJ 2008, 6599 ); 18/11/14 -rcud 1858/13 (RJ 2014, 6470 ); y 17/06/15 -rcud 1561/14 (RJ 2015, 4290)-)", siendo este el criterio tenido en cuenta por el Magistrado de instancia, aplicándose el criterio de la anualización del salario y la división por 365 días que se alega en el recurso en el supuesto de que la empresa abone percepciones puntuales y de diversa cuantía en el año anterior al despido, circunstancias que no concurren en este caso, por lo que no es posible reconocer un salario inferior al que figura en la sentencia, lo que nos conduce a la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la empresa "ASV Funeser S.L." y a la confirmación de la sentencia de instancia.*

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa "ASV FUNESER S.L." contra la sentencia dictada el día 8 de Julio de 2.019, en el Juzgado de lo Social nº 2 de Cádiz, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta por D. Jose Carlos en impugnación de despido y tutela de los derechos fundamentales contra la empresa "ASV FUNESER S.L." y confirmamos la sentencia impugnada en todos sus pronunciamientos, condenando a la empresa recurrente al pago de las costas causadas y al abono de honorarios del Letrado impugnante del recurso, por ser preceptivos en cuantía de 800 euros, más IVA, que en caso de no satisfacerse voluntariamente podrán interesarse ante el Juzgado de lo Social de instancia, por ser el único competente para la ejecución de sentencias, según el artículo 237.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado por cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos";

b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción";

c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

d) Asimismo la parte recurrente que no goce del beneficio de la justicia gratuita o de la exención de la obligación de constituir depósitos o consignar el importe de la condena, si recurre, deberá presentar en esta Secretaría resguardo acreditativo del depósito de 600 euros en la cuenta corriente de "Depósitos y Consignaciones" núm. 4.052-0000-66-1598-20, abierta a favor de esta Sala en el Banco de Santander, especificando en el campo concepto que se trata de un recurso, y mantener la consignación efectuada en la instancia para recurrir.

Si se efectúa por transferencia, la cuenta es: 0049-3569-92-0005001274 (IBAN:ES55 0049 3569 9200 0500 1274), debiendo hacer constar en "Beneficiario", el órgano judicial y en "Observaciones o concepto", los 16 dígitos de la cuenta expediente en un sólo bloque (4052.0000.66.1598.20) .

Se condena a la pérdida del depósito constituido en la instancia, que deberá ingresarse en el Tesoro Público, y a destinar la consignación efectuada al cumplimiento de la condena, manteniéndose en su caso el aseguramiento hasta la total ejecución de la sentencia.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y firme que sea esta resolución, por transcurso del término indicado sin prepararse el recurso, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la misma, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.