



Roj: STSJ CV 4462/2015 - ECLI:ES:TSJCV:2015:4462  
Id Cendoj: 46250340012015101086

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Valencia

Sección: 1

Nº de Recurso: 928/2015

Nº de Resolución: 1661/2015

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: ANTONIO VICENTE COTS DIAZ

Tipo de Resolución: Sentencia

1

Recurso de Suplicación nº 928/2015

### **RECURSO SUPLICACION - 000928/2015**

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/Dª . Manuel José Pons Gil

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª . Antonio Vicente Cots Díaz

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª . Gema Palomar Chalver

En Valencia, a treinta de julio de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

### **SENTENCIA Nº 1661 DE 2015**

En el RECURSO SUPLICACION - 000928/2015, interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de enero de 2015, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CASTELLON , en los autos 000768/2014, seguidos sobre Despido con vulneración de los Derechos Fundamentales, a instancia de D. Jesús Manuel , representado por la G.S. Dª Carmen Torres Gomis, contra FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA SA, representada por el Letrado D. Víctor Escuder Martín. Habiendo comparecido el MINISTERIO FISCAL, y en los que es recurrente FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA SA, habiendo actuado como Ponente el/ a Ilmo/a. Sr/a. D/Dª . Antonio Vicente Cots Díaz.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por D. Jesús Manuel contra la empresa Fomento de Centros de Enseñanza S.A., declaro el DESPIDO de fecha 31 de julio de 2014 NULO, condenando a la empresa a la readmisión del trabajador y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta resolución en la cuantía diaria de 79,93 euros."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: "PRIMERO.-El demandante D. Jesús Manuel ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa Fomento de Centros de Enseñanza S.A., dedicada a la actividad de enseñanza privada sostenida parcialmente con fondos públicos (cooperativa de enseñanza con concierto educativo acordado con la Generalitat Valenciana), con antigüedad desde 2-9-2013, con categoría profesional de profesor de bachillerato, centro de trabajo en Betxí (Castellón-colegio Miralvent). El actor percibía dos nóminas: una por importe de 1.868,56 euros brutos al mes, con prorrata de pagas extraordinarias y otra en importe variable, que hace un promedio de 546,65 euros al mes (folios 84 y 86). La demandada ha abonado al trabajador un total de 5.339,43 euros por los 333 días que ha durado la relación laboral (folio 260). El contrato de trabajo entre las partes era de tiempo parcial (24 horas a la semana) y duración determinada para el curso escolar 2013/2014 (folios 82 y 83). El actor no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria de los trabajadores o sindical. SEGUNDO.-La empresa comunicó al actor el día 31-7-2014 la extinción de la relación laboral por fin de contrato temporal con efectos de ese día (folio 11). TERCERO.- El demandante ha impartido

las siguientes materias a los cursos que se indican: lengua castellana y literatura a 1º, 2º, 3º y 4º de la ESO y a 1º y 2º de Bachillerato, y valenciano a 2º y 3º de la ESO (folio 92). El demandante ostenta la titulación de licenciado en filología hispánica y catalana, así como experiencia profesional a nivel de clases particulares y en Elche (folios 205 a 214). CUARTO.-En el curso siguiente al trabajado por el demandante, la empresa contrató a D. Fidel , como profesor de lengua española y literatura para los mismos cursos para los que el demandante había impartido dicha materia, siendo asimismo profesor encargado de curso (1º de la ESO) (folios 58 y 218). D. Fidel había estado vinculado al centro Miralvent mediante un contrato de prácticas durante el curso anterior (folio 68). D. Fidel posee una importante formación católica cristiana, así como profesional en centros con vinculación a dicho ideario, formación que cultiva y promueve a través de las redes sociales (folios 221 a 241). (Prueba testifical D. Fidel ) QUINTO.-La empresa demandada tiene editado un documento titulado "Un estado para la excelencia educativa", en que se expone los principios y criterios que orientan su acción educativa y actividades que realiza, refleja el compromiso institucional del titular con la comunidad educativa y es referencia de padres, profesores y alumnos. En dicho libro de estilo se recoge que "la Prelatura del Opus Dei, a petición de Fomento de Centros de Enseñanza, ayuda a mantener viva la identidad cristiana de los colegios, presente en el fin fundacional de Fomento", que "todas las actividades que se realizan en los colegios de Fomento se desarrollarán de acuerdo con los principios de la doctrina católica, con el máximo respeto hacia la libertad de las conciencias", no tratándose de colegios confesionales, en el sentido de que no representan ni son de titularidad de ninguna confesión, lo cual no es obstáculo para que Fomento de Centros de Enseñanza haya optado porque todas las actividades docentes y orientadoras se realicen con fidelidad al Magisterio de la Iglesia Católica, de modo que se tenga en cuenta en la educación la dimensión trascendente de la persona y se realice con los criterios del humanismo cristiano. Se establecen como objetivos en este ámbito: proporcionar una sólida formación doctrinal-religiosa adecuada a la edad y capacidad de la persona, fomentar un ideal de vida cristiana fundamentado en el trato personal con Jesucristo, procurar el desarrollo de las virtudes humanas, sociales y cívicas, de hábitos de convivencia, cooperación y servicio, y el sentido de la responsabilidad social como exigencias de la caridad, virtud cristiana; destacar el sentido vocacional de la vida cristiana como llamada a llenar de sentido cristiano las relaciones con los demás, enseñar a querer y a ayudar a todos, a rezar y trabajar por las intenciones del Santo Padre y del Obispo de la diócesis, y a conocer y obedecer sus enseñanzas (folios 93 a 198, dándose por reproducidos). SEXTO.-La media de nota en la prueba de la selectividad de 2014 obtenida por los alumnos del Colegio Miralvent fue la segunda mejor en la provincia de Castellón (folios 215 a 217). Con motivo de la finalización de la relación laboral del demandante, D. Víctor , subdirector del centro hasta junio de 2014, remitió al demandante un mensaje por aplicación de mensajería instantánea, en que se le dijo que había quedado satisfecho con los resultados obtenidos en la selectividad por parte de sus alumnos y que la decisión directiva era dolorosa (prueba testifical de D. Víctor ). SEPTIMO.-Presentada demanda de conciliación ante el SMAC el día 28-8-2014, éste se celebró el día 11-9-2014 con el resultado de sin avenencia. El día 16-9-2014 se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de Castellón que da lugar al presente juicio, siendo turnada a este Juzgado."

**TERCERO.-** Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA SA., habiendo sido impugnado por la parte actora. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia de instancia que estimó la pretensión actora y declaró el despido del actor de fecha 31 de julio de 2014 nulo, con las consecuencias legales, interpone recurso de suplicación la empresa demandada, siendo impugnado el recurso por la parte actora y en el primer motivo del recurso se postula con amparo procesal en el artículo 193, b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , la modificación de los hechos declarados probados, y en concreto pretende que al hecho probado cuarto se le adicione: "Que el trabajador D. Fidel formalizó con la empresa un contrato de trabajo "en prácticas", siendo su jornada semanal de "18 horas lectivas"; con la posibilidad de una reducción de la cuota empresarial en un 50 % por contingencias comunes "durante toda la vigencia del contrato" según la cláusula séptima del citado contrato", adición fáctica que no puede alcanzar éxito por cuanto no evidencia el error del Juzgador de instancia que ha ser irrefutable e indiscutible, y porque la adición resulta irrelevante para cambiar el signo del fallo, dado que aunque sea cierto que el contrato de trabajo del Sr. Fidel fue en prácticas, y cabe la posibilidad de reducción de la cuota empresarial, tal reducción no consta acreditado que efectivamente se haya producido, y además no resulta directamente sin necesidad de conjeturas, ni de hipótesis, ni razonamientos que la razón o causa del contrato del Sr. Fidel este basada exclusivamente en el ahorro empresarial del 50 % de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, como pretende dar a entender la empresa.

Con respecto al texto que se pretende introducir "De igual modo y según la cláusula décima del citado contrato en prácticas, el centro de enseñanza puede cofinanciar por el Fondo Social Europeo los costes laborales derivados del citado contrato", debe señalarse que no se trata de la cláusula décima, sino de la undécima del contrato en cuestión, pero en cualquier caso la adición no debe prosperar por cuanto se trata de una posibilidad que no consta acreditado se haya producido y además deviene irrelevante en función de los argumentos precedentes.

También se interesa la adición de lo siguiente: "Que previamente al contrato en prácticas (curso 2014/2015) el trabajador Fidel, ostentaba la condición de Becario del centro de enseñanza Miralvent para el curso escolar 2013/2014, por la que percibía un total de 8.100 Euros para sufragar los gastos en que pudiera incurrir en el plazo de duración de la beca", adición fáctica que también resulta irrelevante para cambiar el signo del fallo la vinculación jurídica que mantenía el Sr. Fidel con la empresa en el curso precedente a su contratación en prácticas, sin olvidar que del documento al que se alude (folio 71) no resulta directamente sin necesidad de conjeturas que la contratación del expresado Sr. Fidel fuera con la condición laboral de becario, no se cita contrato en tal sentido, sino que se trata de una ayuda a modo de beca para completar la formación teórica a través de una formación práctica, como el propio documento indica y que no evidencia el error del Juzgador de instancia.

Para la siguiente adición propone el siguiente texto: "Que D. Fidel se ha dedicado a la enseñanza a través de clases particulares desde el año 2007, que ha llevado cierta gestión administrativa, cultural y económica del Colegio Mayor La Alameda (Valencia), que es Secretario Técnico en la Asociación Cultural Alfambra, etc; ostentando un Master Universitario en Formación del Profesorado, Educación Secundaria", pero la adición no puede ser aceptada por cuanto se ampara en prueba carente de fuerza revisoria como es la información que aparece en Linked In, que no consta quien es su autor, ni aparece firmada por responsable alguno, tratándose de una declaración testifical documentada, y de acuerdo con el art. 193 b) de la LRJS no permite la prueba testifical la revisión fáctica.

**SEGUNDO.-** Con adecuado amparo procesal se interesa la adición de un nuevo hecho probado con el ordinal octavo y el siguiente contenido "El centro de enseñanza Fomento de Centros de Enseñanza SA, sito en Betxi, formalizó dos contrataciones más en idéntica a la de S. Fidel, que son las de: a) D. Gregorio, como Profesor Instructor de primaria, contrato en Practicas a tiempo parcial 21 horas semanales y la de b) D. Obdulio, como Subdirector de la empresa, con contrato indefinido. Todos esos contratos de trabajo tienen la opción de ser cofinanciados por el Fondo Social Europeo, (y en su caso el de prácticas con reducción del 50 % de la cotización correspondiente a la contingencia común), pero la adición fáctica no puede alcanzar éxito ya que resulta intrascendente para cambiar el signo del fallo, porque en nada afecta a la contratación o despido del actor en que forma u modo se efectuaron las contrataciones de otros empleados de la empresa, ni resulta directamente sin necesidad de conjeturas, ni de hipótesis, ni razonamientos que la razón o causa del contrato de los empleados citados estuviera basada exclusivamente en el ahorro empresarial del 50 % de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes o en obtener financiación del Fondo Social Europeo, como pretende dar a entender la empresa.

**TERCERO.-** Respecto del derecho, denuncia el recurso, con amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el tercer y cuarto motivo del recurso, que en la sentencia impugnada se ha producido infracción, por indebida aplicación y aplicación de los artículos 96.1 y 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la jurisprudencia que los desarrolla, alegando, en síntesis, que no consta elemento fáctico alguno que permita deducir la existencia del hecho base que no es otro que la ideología religiosa del actor, añadiendo que no se aportó prueba alguna de la existencia de conducta empresarial que hubiera supuesto privación, o limitación del derecho de libertad religiosa del actor, permaneciendo inalterado el derecho de cátedra del actor, ni se ha acreditado que el demandante no comulga con la tendencia de su empresario, y la extinción del contrato pudo venir provocada por motivos diferentes a los ideológicos, como por una política de reducción de costes salariales por parte de la empresa, o que el Sr. Fidel tiene más formación profesional que el actor, criterio que descansaría en el derecho a la libre contratación del empresario, sin que el allanamiento acaecido en juicio sea suficiente para considerar que existe discriminación.

Respecto de la vulneración del principio de igualdad ideológica y religiosa, y de la discriminación, considera la parte recurrente, que no se ha producido, y no cabe establecer el necesario juicio de igualdad, no son situaciones iguales las de ambos trabajadores, ni en la forma de contratación, ni en las horas semanales, ni el actor ha sido responsable de curso, no siendo la realidad fáctica la misma.

De forma subsidiaria (o alternativa) y con fundamento en el artículo 193 c) de la LRJS se alega infracción la doctrina de las llamadas "empresas de tendencia" según la doctrina del Tribunal Constitucional que cita, infracción en cuanto a la aplicación de los artículos 14 y 16, conjuntamente con el art. 18.1 y 20.1 A) de la Constitución Española, alegando, en síntesis, que existe derecho a la libre elección de candidato en empresas privadas y en mayor medida en una que como la demandada se dedica a la enseñanza y tiene un ideario, teniendo libertad de contratación y de renovación del contrato.

Respecto de esta última cuestión planteada de forma subsidiaria o alternativa debe desestimarse, pues aunque se tenga en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional y el criterio de que es necesario el respeto por parte de los profesores y empleados del ideario del centro educativo y de los centros docentes privados, o la libertad de contratación y renovación de contrato, ello no incide en el presente caso, dado que el trabajador demandante no consta que haya dejado de respetar como profesor el ideario del centro educativo demandado, y en cuanto a la libertad de contratación y renovación de contrato, no nos encontramos ante tal supuesto, dado que en el presente no se trata de un concurso al que se presentan varios candidatos a la vez y la empresa ejerce su derecho a la libre elección del candidato de entre los que se presentan que tenga más idoneidades con el ideario del centro educativo siempre que no se tache a los demás candidatos por su opción religiosa; ni ante una renovación de contrato, sino que al actor que había sido contratado anteriormente por la empresa, se le cesa antes de finalizar su relación laboral y se contrata posteriormente a otro profesor para llevar a cabo las fundamentales tareas del actor. Si el contrato del actor hubiera efectivamente finalizado no existiría inconveniente para que la empresa efectuara la contratación para el curso siguiente del profesor que estimase conveniente, pero ello no es el supuesto que nos ocupa donde el contrato del actor no había finalizado.

Se ha declarado por la doctrina en determinados ocasiones que el allanamiento de la empresa reconociendo la improcedencia del despido no es suficiente para considerar que existe discriminación por esto solo, dado que la empresa en determinadas ocasiones puede acudir a esta figura cuando estima que resulta difícil acreditar la causa del despido producido.

En el presente supuesto los hechos declarados probados dejan establecido, en lo sustancial, para resolver adecuadamente la presente controversia, no exenta de dificultades, que el actor fue contratado por la empresa demandada dedicada a la actividad de enseñanza privada sostenida parcialmente con fondos públicos en 2-9-2013 con la categoría de profesor de bachillerato, y como la propia parte reconoce en su escrito de recurso, la contratación del trabajador era indefinida, y con independencia de que lo reconozca la empresa demandada, el carácter indefinido de la relación viene determinado por el hecho de que en su contrato de trabajo, aunque indique que se trata de la realización de una obra o servicio y para el curso 2013-2014 y añade que tiene esta obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, ello no se acredita, y la labor del actor no es de duración determinada sino que forma parte de la actividad ordinaria, propia y habitual de la empresa demandada, por lo que el contrato deviene en indefinido, por la ausencia de causa temporal del mismo. Por lo que en principio la finalización del referido contrato, hecho producido por voluntad empresarial mediante comunicación de fecha 31-7-2014 bajo la alegación de fin de contrato temporal con efectos de ese día, conllevaría la declaración de improcedencia del despido, porque en tal fecha no había finalizado el contrato, por ser indefinido, y como mucho el curso académico, lo que tampoco consta acreditado.

En el caso que se analiza se alega la existencia de una conducta empresarial discriminatoria o lesiva de un derecho fundamental por lo que corresponde a la parte actora la carga de probar los hechos indiciarios de que la conducta empresarial puede ser tachada de discriminatoria, mientras que a la empresa demandada le sobreviene, en caso de concurrir hechos indiciarios, la necesidad de probar que la decisión adoptada responde a una causa objetiva y suficiente y no a un afán discriminatorio.

En el presente supuesto nos encontramos con el despido de un trabajador con una relación laboral de carácter indefinido en su duración, y la justificación que se efectúa por la empresa para el cese del actor es la finalización de sus servicios, sin indicar otra razón, lo que no se ajusta a la realidad de la contratación, ya que ésta era para realizar funciones docentes por tiempo indefinido al formar parte su trabajo de la actividad ordinaria y habitual de la empresa demandada dedicada a la enseñanza. También concurre la circunstancia de que para el curso siguiente y para impartir la materia de lengua y literatura española (no la de valenciano por carecer de la titulación necesaria), se contrató a D. Fidel quien había sido contratado en el curso precedente por la empresa tras finalizar sus estudios, nombrándolo desde el primer momento profesor encargado de curso. Estableciéndose en la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia con valor fáctico, que la formación académica y experiencia laboral del Sr. Fidel era inferior en comparación con el actor, mientras que el Sr. Fidel, tal y como se recoge en el hecho probado cuarto, posee una importante formación católica cristiana, habiendo estudiado en centros con vinculación a dicho ideario, formación que cultiva y promueve a través

de las redes sociales. A lo que se añade que el centro educativo demandado se trata de un centro con una orientación ideológica o religiosa muy marcada, plasmada de forma contundente en un ideario que elabora, publica y difunde. También debe tenerse en cuenta, como señala la sentencia impugnada, que el trabajador despedido no desarrolla tendencia ni ideario ideológico alguno y que este profesor recibió el reconocimiento docente por parte del que era en ese momento subdirector del centro, relativo a que había quedado satisfecho con los resultados obtenidos en la selectividad por parte de sus alumnos, lo que se le remitió al actor con motivo de la finalización de la relación laboral. De todo lo cual se desprende que los precedentes indicios generan una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de tal alegación de violación de derecho fundamental.

Como sostiene la sentencia de instancia los indicios expuestos, acreditados por la parte actora, son suficientes para proceder a la inversión de la carga de la prueba, exigiéndole al empresario una especial diligencia en la actividad probatoria, que ponga de manifiesto que el despido producido es absolutamente extraño a una conducta discriminatoria o lesiva a un derecho fundamental, se hace necesario que la empresa acredite que la decisión laboral adoptada responde a una causa objetiva y suficiente y no a un afán discriminatorio. Y la empresa no ha conseguido acreditar que los hechos motivadores del cese sean extraños a todo propósito discriminatorio para favorecer a un profesional que si casaba con los principios inspiradores del centro de la demandada, dado que no consta razón alguna para el cese del actor, su contrato no había finalizado como se alega por la empresa, ni se puede tomar en consideración el argumento empresarial ofrecido a posteriori relativo a la política de reducción de los costes salariales por parte de la demandada, por el hecho de que el contrato del empleado que sucede básicamente en la actividad del actor pueda tener reducciones de la cuota empresarial por contingencias comunes, o pueda ser cofinanciado por el Fondo Social Europeo, porque con independencia de que no consta que se le hayan reconocido a la empresa los citados beneficios, esa no es la verdadera razón para contratar al nuevo empleado, ni mucho menos se puede erigir en causa de cese del anterior, cuando la empresa conocía la situación del actor al ser contratado y el hecho de que no se podía acoger a las citadas ventajas, sin olvidar que por el hecho de que se puedan obtener determinadas ventajas económicas, de por si escasas, ello incide muy poco en la decisión de contratar donde prima el conjunto de circunstancias de formación, experiencia profesional, afinidad con el ideario del centro, etc, que constituyen las verdaderas causas de la contratación.

A lo anterior se añade que al profesor despedido por la empresa se le mostró por parte de ésta su satisfacción por los resultados obtenidos en la selectividad por parte de sus alumnos, que la formación académica y experiencia laboral del Sr. Fidel era inferior en comparación con el actor y que el demandante no desarrolla tendencia ni ideario ideológico alguno, mientras que el Sr. Fidel, tal y como se recoge en el hecho probado cuarto, posee una importante formación católica cristiana, habiendo estudiado en centros con vinculación a dicho ideario, formación que cultiva y promueve a través de las redes sociales. Debiéndose tener en cuenta que el centro educativo demandado se trata de un centro con una orientación ideológica o religiosa muy marcada, plasmada de forma contundente en un ideario que elabora, publica y difunde, como sostiene la sentencia impugnada. Todo lo cual lleva a la conclusión de que aunque no consta que el actor no se haya mostrado contrario al ideario del centro docente, es su falta de desarrollo o de tendencia hacia el ideario del centro o la ausencia de un ideario ideológico por parte del actor, lo que hace presumir que ha llevado a la empresa al cese del demandante para sustituirlo posteriormente por otro empleado afín y activo en la aplicación y difusión del ideario del centro. Y debe considerarse nulo y sin efecto la decisión unilateral que de lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de religión, o convicciones. Debiendo el empresario rechazar y evitar la utilización de criterios que lleven a discriminaciones no solo directas o abiertas, sino también la utilización de cualesquiera criterios que aun siendo formal o aparentemente neutros produzcan un resultado adverso para el trabajador. Porque como sostiene la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en cuanto a la diferencia entre discriminaciones directas o abiertas y discriminaciones indirectas, estas últimas se presentan cuando sin existir un tratamiento inicial diferenciador, sino neutro o indiferente, se produce un resultado ilegítimo para determinadas personas o colectivos. Lo que acontece en el presente supuesto. Razones que llevan a desestimar el recurso y a confirmar la sentencia de instancia.

## FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA, S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Castellçon, de fecha 19 de enero de 2015 y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.



Se decreta la pérdida del depósito efectuado para recurrir al que se dará el destino legal. Manténgase el aseguramiento prestado hasta que en ejecución de sentencia se resuelva sobre dicho aseguramiento. La parte recurrente abonará en concepto de honorarios de letrado a la parte recurrida la cantidad de 300 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiéndose que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600<sup>00</sup> € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta **4545 0000 35 0928 15**. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35**. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

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

**PUBLICACIÓN** .- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.