



Roj: **STSJ CANT 302/2024 - ECLI:ES:Tsjcant:2024:302**

Id Cendoj: **39075340012024100296**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **22/04/2024**

Nº de Recurso: **287/2024**

Nº de Resolución: **324/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA PEREZ PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Santander, núm. 6, 16-01-2024 (proc. 442/2023),
STSJ CANT 302/2024**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Recursos de Suplicación 0000287/2024

NIG: 3907544420230002700

TX004

Avda Pedro San Martin S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 de Santander de Santander Despidos / Ceses en general

0000442/2023 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

<https://sedejudicial.cantabria.es/>

SENTENCIA n° 324/2024

En Santander, a 22 de abril del 2024.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D.ª Mercedes Sancha Saiz

MAGISTRADOS/AS

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias

Ilma. Sra. D.ª Elena Pérez Pérez (ponente)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/as Ilmos./as Sres./as citados/as al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Amue S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Santander en el procedimiento número 442/2023, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Doña Elena Pérez Pérez, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO. - Según consta en autos se presentó demanda por D. Samuel, representado y asistido por el letrado D. Luis Cordovilla Molero, siendo demandada Amue S.A., representada y asistida por el letrado, D. Óscar Gómez Herrán, sobre despido y, en su día, se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 16 de enero de 2024 (procedimiento número 442/2023), en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO. - Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- El actor, D. Samuel, vino prestando sus servicios profesionales para la empresa demandada, AMUE S.A, desde el 12 de marzo de 2007, ostentando la categoría profesional de Oficial de 2ª, y percibiendo un salario diario, con prorrata de pagas extraordinarias, de 74,23 €, correspondientes a una jornada completa.

El salario correspondiente a una jornada del 87,50% asciende a 64,95 €/día.

El centro de trabajo del actor se encontraba en la localidad de DIRECCION000, donde iniciaba y terminaba su jornada, si bien, la prestación de servicios se realizaba en localidades de la zona, como DIRECCION001.

2º.- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Siderometalúrgica de Cantabria.

3º.- En el procedimiento de impugnación de sanciones nº 677/2022 del Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, con fecha de 31 de marzo de 2023, se notificó, mediante VEREDA, a la empresa demandada el certificado de vida laboral del actor, en el que constaba la prestación de servicios por el actor para la empresa DIRECCION002, del 07/02/2023 al 12/02/2023.

Mediante burofax de fecha 11 de abril de 2023, la empresa demandada comunicó al actor el inicio de un expediente sancionador.

Con fecha de 17 de abril de 2023, el actor presentó escrito de alegaciones, en el que se incluía el certificado emitido por D. Carlos María, en representación de la empresa DIRECCION002, con el siguiente contenido:

"Que D. Samuel, D.N.I. NUM000 prestó sus servicios en esta empresa, adscrito a la delegación de DIRECCION000, DIRECCION003, desde el 7/2/2023 al 10/2/2023, en jornada continua (8:30h-16:30h). También se pactó con el empleado que su horario sería de 9:00 a 15:00 h tras el periodo de prueba de 15 días, con el sistema de reducción de jornada por el cuidado de hijos".

Mediante burofax de fecha 20 de abril de 2023, la empresa demandada comunicó al actor su despido disciplinario, con efectos desde dicha fecha. Dicha resolución, dada su extensión, consta en las actuaciones y se da por reproducida.

4º.- El actor es padre de dos hijos, Humberto y Almudena, quienes, en la actualidad, tienen un horario escolar de 09:00 a 14:00 horas, durante los meses de octubre a mayo, ampliable hasta las 16:30 horas con el servicio de comedor; y en septiembre y junio, de 09:00 a 13:00 horas, ampliable hasta las 15:30 horas con el servicio de comedor.

La madre de los menores, Dña. Angelina, tiene un horario de 09:00 a 13:00 horas, de lunes a viernes, y de 15:30 a 20:30 horas, los lunes y miércoles.

5º.- En enero de 2019, el actor solicitó una reducción de jornada del 12,50%, por guarda legal derivada del nacimiento de su primer hijo, nacido con fecha de NUM001 de 2018, con horario continuado de 08:30 a 15:30 horas. La empresa demandada reconoció al actor la reducción de jornada, con un horario, de lunes a viernes, de 08:30 a 13:00 horas y de la 14:45 a 17:00 horas.

Tras el nacimiento de su segunda hija, el NUM002 de 2020, el actor solicitó la reducción de su jornada laboral en siete horas y media semanales, con un horario de lunes a viernes, de 09:00 a 15:30 horas.

La decisión denegatoria de la empresa demandada en cuanto a la concreción horaria, fue impugnada por el actor, dando lugar, a los autos de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente nº 690/2022, del Juzgado de lo Social nº 1 de Santander, en los que, con fecha de 2 de marzo de 2023, se dictó sentencia por la que se desestimó la demanda del actor de concreción de la reducción de jornada por guarda, en horario de lunes a viernes, de 09:00 a 15:30 horas. Dicha resolución fue confirmada por la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria, de fecha 19 de junio de 2023 (nº de recurso de suplicación 381/2023).

Ambas resoluciones constan en las actuaciones y se dan por reproducidas.

6º.- Con fecha de 18 de enero de 2023, el actor solicitó una excedencia por cuidado de hijos, del 6 de febrero al 30 de abril de 2023, que le fue concedida por la empresa demandada.



7º.- A instancia del actor, Dña. Esperanza , presentó ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sendas denuncias, de fechas 2 y 3 de junio de 2022, respecto hechos acaecidos en la huelga del sector en la empresa demandada.

El actor ha reclamado a la empresa demandada la entrega puntual de los recibos de salario.

8º.- Consta en las actuaciones y se da por reproducida la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, de fecha 27 de diciembre de 2023, dictada en los autos nº 677/2022, de fecha 27 de diciembre de 2023. La demanda que dio origen al referido procedimiento se presentó el 9 de octubre de 2022.

9º.- Consta en las actuaciones y se da por reproducido el curriculum vitae del actor, aportado por la empresa demandada, y el certificado de cualificación profesional emitido por la empresa demandada, de fecha 15 de marzo de 2013.

10º.- En enero de 2023, el actor recibió un curso de formación de 20 horas, en material de prevención de riesgos laborales.

11º.- La distancia del domicilio del actor al centro de trabajo de la empresa demandada es de 1 kilómetro, y al centro de trabajo de la empresa DIRECCION002 , DE 3 kilómetros. Ambas empresas se dedican a la reparación y mantenimiento de ascensores.

12º.- El actor, desde el 2 de septiembre de 2021, ostenta la condición de delegado de personal y delegado de prevención en la empresa demandada.

13º.- Tras su despido, el actor ha prestado servicios profesionales en las siguientes empresas:

- DIRECCION002 , del 01/06/2023 al 14/07/2023
- DIRECCION004 , del 17/07/2023 al 27/07/2023
- DIRECCION005 , del 07/08/2023 al 01/09/2023
- DIRECCION002 , desde el 11/09/2023

14º.- Con fecha de 12 de mayo de 2023 se celebró acto de conciliación ante el ORECLA, que se cerró Sin Avenencia.

TERCERO. - En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimo parcialmente la demanda formulada por D. Samuel frente a la empresa AMUE S.A, y en consecuencia, debo declarar y declaro la nulidad del despido del actor, de fecha de 20 de abril de 2023, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que tenga lugar la efectiva readmisión, a razón de 74,23 €/día, con descuento de lo percibido en otras empresas."

CUARTO. - Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada , siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos a la Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- 1.- La sentencia de instancia ha estimado en parte la demanda de despido formulada por el actor, declarando la nulidad del mismo.

Frente a esta resolución se alza la parte demandada en un único motivo en el que, con adecuado amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -en adelante, LRJS-, denuncia la infracción de lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, ET-.

En términos generales, en el escrito de recurso se sostiene que el trabajador disfrutó de una excedencia por cuidado de hijo menor de forma fraudulenta, ya que lo hizo con la finalidad de poder trabajar en una empresa de la competencia, en un horario peor que el que tenía en la empresa demandada y en un centro de trabajo a mayor distancia de su domicilio. Además, se alega que habría incurrido en competencia desleal dada la formación recibida y la prestación de servicios realizada en otra empresa del mismo sector de actividad.

El recurso ha sido impugnado de contrario.

2.- Con carácter previo, señalar que tan solo constituye jurisprudencia, la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo (art. 1.6 CC) y no la establecida por los Tribunales Superiores de Justicia,



por lo que hemos de indicar que las sentencias citadas en el escrito de recurso no tienen efecto revisor a los efectos del artículo 193 c) en relación con artículo 196.2 LRJS.

3.- Por otro lado, respecto a la alegación de utilización fraudulenta de la excedencia por cuidado de hijo, hemos de puntualizar que, tal como reconoce la jurisprudencia, el trabajador que se encuentra en situación de excedencia en una relación de laboral puede concertar un nuevo contrato y prestar servicios para otra u otras empresas durante el tiempo en que tiene suspendida la primera relación. Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que el derecho a la excedencia no es absoluto, ya que, si bien durante la excedencia se suspenden las prestaciones básicas del contrato, sin embargo, se mantienen otros derechos como el derecho al reingreso del trabajador excedente y, por supuesto, todos los deberes inherentes a la buena fe contractual, que subsisten mientras la relación laboral siga viva, lo que incluye el deber de no concurrencia [por todas, STS 24-3-2001].

4.- Teniendo en cuenta estos postulados, en el presente caso, hemos de analizar las concretas circunstancias que determinaron la petición de excedencia del trabajador. Esto es, hay que valorar que la excedencia para cuidado de hijo menor vino precedida por la petición de reducción de jornada tras el nacimiento de su segunda hija. Concretamente, se solicitaba una reducción en siete horas y media semanales, con horario de lunes a viernes de 9h a 15.30h, que fue desestimada por la empresa y también luego judicialmente (hecho probado quinto). Previamente, el trabajador había solicitado una reducción de su jornada del 12,50%, también para el cuidado de hijo menor, tras el nacimiento de su primer hijo. En aquel caso, la empresa accedió a la reducción, pero no al horario solicitado (continuado de 8.30h a 15.30 h), fijando un horario de lunes a viernes de 8.30h a 13h y de 14.45h a 17h.

De otra parte, el trabajo desempeñado durante la referida situación de excedencia para la empresa DIRECCION002 contó con un horario de 8.30 h a 16.30h, únicamente, durante cuatro días, esto es, desde el día 7 de febrero de 2023 al 10 de febrero de 2023, habiéndose pactado un horario continuado de 9h a 15h tras la superación del período de prueba (hecho probado tercero).

Por último, atendidas las alegaciones del escrito de recurso, hemos de significar que la distancia entre el domicilio del actor y el nuevo centro de trabajo es de 3 kilómetros.

5.- Pues bien, es cierto que el actor justificó su petición de excedencia en razones muy específicas, que no son otras que la necesidad de cuidado de sus hijos menores y también es cierto que este tipo de excedencia tiene una finalidad concreta, que es permitir a la persona trabajadora atender al cuidado de sus hijos menores.

En el presente caso, con los datos que obran, no es posible concluir que el trabajador haya utilizado tal petición de forma fraudulenta, esto es, con una finalidad claramente dispar a la prevista legalmente, sino que, por el contrario, la aceptación por su parte de un trabajo dentro del mismo sector de actividad en el que venía prestando servicios, pero con una jornada y distribución horaria acorde con las necesidades de cuidado y atención a sus dos hijos menores a cargo, no puede calificarse como un comportamiento fraudulento, ni tampoco desleal o contrario a la buena fe contractual.

En este punto, hemos de indicar que como recogimos en sentencias previas, destacando, por todas, la STSJ de Cantabria de 16 de octubre de 2020 (Rec. 450/2020), el recurso incurre en el rechazable vicio procesal de la llamada "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida [SSTS -Sala Primera- 1-6-2010 (Recs. 1028/2007 y 349/206); 2-6-2010 (Rec. 1138/2007); 10-6-2010 (Rec. 189/2006) y 26-5-2010 (Rec 764/2006)]. Por tanto, la cuestión de fondo debe analizarse en función de los concretos datos que constan probados y que nos llevan a tener en cuenta el extremo declarado probado relativo al horario pactado entre el actor y la nueva empleadora.

Ha de puntualizarse, además, que conforme se recoge en la sentencia recurrida, la distancia al nuevo centro de trabajo es tan solo de tres kilómetros, lo que en nada modifica la anterior conclusión, no siendo significativo el dato que se pretende resaltar en el recurso respecto a que, ahora, la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo es el triple de la previa, dados los márgenes en los que nos encontramos.

En definitiva, entendemos que el actor no utilizó la excedencia concedida para una finalidad diferente a la prevista, por lo que su comportamiento no puede ser calificado como desleal ni tampoco como contrario a la buena fe contractual.

Hemos de indicar en este punto que el relato fáctico de la sentencia recurrida es completamente dispar al analizado en la STSJ de Cantabria de 12 de julio de 2006 (rec. 580/2006), que se cita en el escrito de recurso, pues en aquel supuesto el trabajador, que desempeñaba el puesto de trabajo de jefe de sección responsable de la sección de pescadería de un supermercado, después de haber iniciado la excedencia para el cuidado de hijo menor, comenzó a regentar, en calidad de trabajador autónomo, un establecimiento de venta al por menor de pescados en DIRECCION006 . En aquel caso, aunque la actividad no se consideró concurrencia desleal, dada la distinta clientela a la que ambos establecimientos se dirigían, sin embargo, sí se consideró probado



que había utilizado la excedencia para una finalidad diferente a la prevista normativamente, dado que, desde el primer momento, el trabajador desarrolló el mismo trabajo que venía realizando en la empresa, concurriendo claramente tanto el "elemento objetivo, esto es, la existencia de un lucro personal derivado del ejercicio de la actividad comercial en los términos descritos y el elemento subjetivo al haber utilizado de forma deliberada una excedencia muy concreta, cuando lo realmente perseguido era desarrollar una actividad profesional durante dos años, pero con la garantía de poder volver en cualquier momento a su antiguo puesto de trabajo".

En el presente caso, sin embargo, no se advierte la concurrencia del elemento subjetivo, pues no hay utilización deliberada de la concreta excedencia para el cuidado de hijos menores, sino el ejercicio del derecho a mantener vivas dos relaciones laborales superpuestas, pues mientras la primera relación laboral no permitía conciliar las obligaciones de cuidado y atención de los hijos menores a cargo, sí lo hacía la segunda.

6.- De otra parte, respecto a la competencia desleal, hemos de indicar que el deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el artículo 5. a) ET impone a los trabajadores y que luego reitera el artículo 20.2 ET, al someter el cumplimiento de las respectivas prestaciones dimanantes del contrato de trabajo a las exigencias de la buena fe contractual, es una de las bases sobre las que se asienta la prestación laboral y también el motivo por el que el legislador la configura como causa de despido en el artículo 54.2.d) ET, fijando, correlativamente, el artículo 5.d) ET, como deber básico del trabajador "no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley" y el artículo 21 ET la prohibición de realizar la prestación laboral para diversos empresarios cuando haya concurrencia desleal.

Por lo tanto, como se razona en la STS de 21 de marzo de 1990 (RJ 1990/2203), existe un deber genérico de no hacer concurrencia desleal al empresario, que se define como "la actividad del trabajador encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de su empresario y siempre que se le cause un perjuicio real o potencial".

El elemento que define la concurrencia desleal es el intencional, esto es, se exige que la persona trabajadora desarrolle una conducta premeditada que sea desleal respecto de la empresa que no solo le remunera el trabajo, sino que le facilita los medios para adquirir la experiencia profesional que, luego, pretende utilizar para su propio provecho y en perjuicio de los intereses de aquella (STS 30-3-1987). De ahí que se haya entendido que el deber de no concurrencia con la empresa se limita a la concurrencia desleal en los términos establecidos por el artículo 21.1 del ET, que es un concepto más restrictivo que la mera realización de actividades coincidentes (SSTS de 19 de julio de 1985 y 13 de mayo de 1986), en la medida en el ordenamiento español admite, con carácter general, el pluriempleo como un aspecto de la libertad de trabajo reconocida por el artículo 35 de la CE.

En este sentido la jurisprudencia ha precisado que "la concurrencia implica una actividad económica o profesional en satisfacción de un interés privado por parte del trabajador, que entra en competencia económica con la del empresario por incidir en un mismo ámbito de mercado, en el que se disputa un mismo potencial de clientes. Esta Sala, al valorar la concurrencia desleal como quebranto de la buena fe contractual, exige que la concurrencia, aunque no haya originado un perjuicio objetivado, sí que la actividad del trabajador incida en el ámbito de mercado de la empresa, significando una auténtica competencia, y ésta se valora como desleal, porque la perfección profesional que el trabajador adquirió en su relación laboral, es utilizada en contra de su principal" (STS de 8 de marzo de 1991 y las citadas en ella).

7.- En el presente caso no advertimos gravedad en la conducta del actor, dado que, de una parte, lo que consta probado en el inmodificado relato fáctico es que ostenta la categoría profesional de oficial de segunda. Consta además que tiene un certificado de cualificación profesional emitido por la empresa demandada (hecho probado noveno) y que recibió un curso de formación de 20 horas en materia de prevención de riesgos laborales (hecho probado décimo).

Desde luego, con los datos que obran, no se advierte ninguna circunstancia grave de la que pudiera derivarse la sanción disciplinaria impuesta, pues no es posible inferir que estemos ante un supuesto en el que la situación del trabajador en la empresa le permitiera colocarse en posición de ventaja respecto al empresario, es decir, como poder tener posibilidad, por ejemplo, de desviar clientela; o un supuesto en el que, como consecuencia de los conocimientos adquiridos sobre las técnicas, productivas y organizativas, la situación financiera o comercial de la empresa pudieran ser aprovechados para perjudicar a la empresa. Lo único que consta respecto a la posible competencia desleal es que el sector de actividad de las empresas es el mismo. Ahora bien, los datos relativos a la formación del trabajador o a la categoría profesional que ostenta no permiten considerar probado el ánimo de utilizar los conocimientos y experiencia adquiridos para su propio provecho y en perjuicio de los intereses de aquella. De este modo, no es posible afirmar que el actor haya incumplido de modo evidente su deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe, sino que, como antes indicamos, actuó amparado en el derecho a mantener vivas y en paralelo dos relaciones laborales superpuestas.



8.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235.1 LRJS, se imponen costas procesales a la parte recurrente en la cuantía de 850 euros -iva incluido-, en concepto de honorarios del letrado impugnante del recurso.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Amue S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Santander, de fecha 16 de enero de 2024, en el procedimiento número 442/2023, tramitado a instancia de D. Samuel frente a Amue S.A. y, en consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia en su integridad.

Se imponen costas procesales a la parte recurrente en la cuantía de 850 euros -iva incluido-, en concepto de honorarios del letrado impugnante del recurso.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere 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, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0287 24.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0287 24.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen 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 adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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



PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA.- La pongo yo la Letrada de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.- Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica en la oficina judicial a las partes que comparecen, y telemáticamente al Ministerio Fiscal, al letrado D. Óscar Gómez Herrán y al letrado D. Luis Cordovilla Molero, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.