



T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL

C/ SAN JUAN N° 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

Correo electrónico:

Equipo/usuario: JAC

NIG: 33044 34 4 2021 0000024

Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000024 /2021

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UGT
ASTURIAS

ABOGADO/A: NURIA FERNANDEZ MARTINEZ, DAVID DIEGO RUIZ

DEMANDADO/S D/ña: DAORJE SLU

ABOGADO/A: SARA BLANCO MENENDEZ

SENTENCIA N° 14/21

En OVIEDO, a veintisiete de julio de dos mil veintiuno.

Habiendo visto la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias formada por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, D^a. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ y D^a CATALINA ORDOÑEZ DIAZ, el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000024/2021, siendo Magistrado-Ponente la Iltma. Sra D^a. **CARMEN HILDA GONZALEZ GONZALEZ**

EN NOMBRE DEL REY, han pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS y UNION GENERAL DE TRABAJADORES presentaron demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra la empresa DAORJE SLU, en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se



dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se han celebrado el acto de conciliación y de juicio con el resultado que obra en las actuaciones.

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

1º) La empresa demandada, Daorje SLU, que se dedica a prestar servicios industriales e ingenierías a sus clientes, cuenta con una plantilla aproximada en Asturias de 1.800 trabajadores, repartida en varios centros de trabajo: factorías de Arcelor Mittal en Veriña (Gijón) y Avilés, Taller de Tabaza, Industria Química del Nalón de Sama, Saint Gobain Cristalería Española en Avilés, ENCE en Navia, Cementera de Tudela Veguín, Trefilería Moreda en Gijón, Deganta en Avilés, etc. Tiene también centros de trabajo en otras Comunidades Autónomas.

2º) En Asturias, hay un delegado de personal por CC.OO en el centro de Trefilería Moreda en Gijón y otro por UGT en el centro de Deganta en Avilés. Igualmente, hay dos comités de empresa, que representan a sus plantillas más grandes, en las factorías de Arcelor Mittal de Avilés y Veriña. El comité de Avilés está formado por 23 miembros, de los que 17 fueron elegidos por el Sindicato CC.OO de Asturias, 5 por UGT y 1 por USO. El comité de Veriña está formado por 17 miembros, de los cuales 11 fueron elegidos por el Sindicato CC.OO, 5 por UGT y 1 por USO. El resto de centros carece de representantes.

3º) La empresa demandada aplicó a la mayoría de su plantilla de Asturias el permiso retribuido recuperable previsto en el Real Decreto Ley 10/2020; prorrogando tal permiso a algunos trabajadores hasta los días 10 u 11 de abril.

4º) A los trabajadores temporales de los centros de Asturias, que disfrutaron del permiso retribuido recuperable y finalizaron sus contratos desde el mes de abril de 2020 en adelante, la empresa les descontó en sus liquidaciones los días de permiso retribuido. El presente conflicto colectivo afecta a todos esos trabajadores.



5º) En el mes de septiembre de 2020 -cuando la mayor parte de los trabajadores temporales ya habían cesado- la empresa inició periodo de consultas, para la recuperación de los días de permiso retribuido recuperable, con los comités de empresa de los centros de Arcelor Mittal en Veriña y Avilés.

El periodo de consultas en Gijón comenzó el día 11 de septiembre y finalizó sin acuerdo el 9 de diciembre de 2020.

En Avilés comenzó del 25 de septiembre y acabó sin acuerdo el 23 de noviembre.

Los representantes de los trabajadores mantuvieron que los permisos recuperables no eran de aplicación a la empresa, y por tanto no admiten la recuperación.

6º) La empresa comunicó a los comités de empresa de Avilés y Gijón, mediante escritos fechados del 3 de diciembre y 14 de diciembre, respectivamente, su decisión de proceder a la aplicación de la medida de recuperación íntegra de los periodos considerados como permisos retribuidos, acompañando Anexos en los que se relacionaban los trabajadores afectados por la medida.

La comunicación a los trabajadores afectados se produjo mediante escritos fechados el 3 de diciembre, para los del centro de trabajo de Avilés, y el 14 de diciembre para los del centro de Gijón.

7º) Llegado el 31 de diciembre, ninguno de los trabajadores fijos recuperó los días de permiso.

8º) El día 6 de abril de 2021 se celebró acto de mediación ante el SACEC, finalizado con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demanda de conflicto colectivo formulada por Comisiones Obreras de Asturias y Unión General de Trabajadores, contra la empresa Daorje SLU, impugna la decisión empresarial de descontar a los trabajadores temporales, en sus liquidaciones o finiquitos por fin de contrato, el importe de los días de permiso retribuido recuperable. Sostiene, en síntesis, que tal decisión, realizada sin consultar con los sindicatos ni con los representantes de los trabajadores, constituyó un claro trato desigual, pues el descuento solo se hizo a los temporales pero



no a los fijos, a quienes no se exigió la devolución de los días ni tuvieron que recuperarlos, por lo que solicita que se "declare la nulidad de la decisión de la empresa de exigir a los trabajadores eventuales temporales la devolución de los permisos retribuidos que concedió en el periodo de 30 marzo a 11 de abril de 2020, restaurando así el trato desigual producido con los trabajadores fijos, así como declare la nulidad de los descuentos practicados a éstos por el mismo motivo al finalizar sus contratos en sus nóminas, obligando a la empresa demandada a devolver a cada trabajador afectado por este conflicto, la cantidad indebidamente descontada por este concepto, y con cuanto más proceda en derecho, obligando a la empresa a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado".

La empresa demandada se opone a tal pretensión alegando, en primer lugar, las excepciones de falta de acción, inadecuación de procedimiento y falta de legitimación activa de los sindicatos demandantes, así como la falta de competencia objetiva de la Sala, de desestimarse las anteriores excepciones. En cuanto al fondo, argumenta que la situación generada no puede calificarse de discriminatoria, pues su voluntad fue siempre que se recuperaran los permisos y la privilegiada situación en la que se han encontrado los trabajadores fijos respecto a los temporales, se debió a que los representantes de los trabajadores se negaron a negociar la recuperación de los permisos, por entender que no se amparaban en el Real Decreto-Ley 10/2020, y en los últimos 15 días del año no se pudieron recuperar los días.

SEGUNDO.- No es litigioso que los descuentos se han producido y que se han aplicado a todos los trabajadores temporales. Así lo reconoció expresamente la empresa en el acto del juicio, circunstancia que llevó a esta Sala a inadmitir por innecesaria la prueba documental consistente en la aportación de copia de todos los finiquitos puestos a la firma a los trabajadores temporales de los centros de trabajo en Asturias, acordada por providencia de 24 de junio de 2021, en respuesta a la solicitud formulada en el otrosí de la demanda.

No es litigioso tampoco que se celebraron dos periodos de consultas, para la recuperación de los días de permiso retribuido recuperable, con los comités de empresa de los centros de trabajo de Arcelor Mittal en Gijón y Avilés -las dos partes han aportado las actas de las reuniones celebradas-, y que los trabajadores fijos no recuperaron los días de permiso.

La alegación relativa a que se prorrogó a algunos trabajadores el permiso hasta los días diez u once de abril de 2020, contenida en el escrito de demanda, resultó acreditada por la testifical practicada en el acto del juicio a instancia de los demandantes. La testigo, miembro del comité de empresa de Veriña (Gijón), manifestó que la empresa aplicó el permiso retribuido recuperable más días de los que marcaba el RD Ley 10/20 y que, cuando comenzaron los períodos de consulta, en septiembre, la práctica totalidad de los trabajadores eran fijos.

TERCERO.- El examen de las excepciones opuestas por la empresa debe comenzar con la de falta de competencia de esta Sala para conocer del conflicto, que se alegó en último lugar, pues si se estimara no cabría entrar a analizar y resolver las restantes.

Sostiene que la competencia corresponde a la Audiencia Nacional, pues ha aplicado la medida impugnada a los trabajadores temporales de todos sus centros de trabajo, no sólo a los de Asturias, o a los Juzgados de lo Social territorialmente competentes de cada centro de trabajo.

Para resolver tal excepción, hay que partir de lo dispuesto en el Art. 7 a) de la LRJS, que atribuye a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia la competencia para conocer, en única instancia, de las cuestiones que se promuevan en procesos de conflicto colectivo, "cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma".

El reparto de competencia objetiva viene determinado, por tanto, por la mayor o menor afectación del conflicto. Es la repercusión territorial de la controversia, como recuerda la STS de 20-11-19 (Rec. 39/18), con cita de otras muchas, la que sirve para fijar el órgano judicial competente, en base a las siguientes premisas:

- a) La afectación del conflicto se ha de examinar en función del objeto del mismo, teniendo en cuenta que el objeto del proceso de conflicto colectivo es el que se delimita con la pretensión de la demanda por mor del principio dispositivo.
- b) No puede confundirse el ámbito del conflicto con el de la norma legal o convencional aplicada o interpretada. Mientras que lo que delimita la norma es una mera afectación hipotética, el núcleo de la pretensión del conflicto no puede ser teórico o de futuro, sino real. Por

ello, es cierto que el conflicto puede abarcar todo el marco de presencia de la norma, más también puede tener un impacto más reducido. En todo caso, la sentencia que dé respuesta al conflicto colectivo no producirá efectos sobre el ámbito de aplicación de la norma, sino sobre el de afectación del conflicto planteado.

- c) Tampoco es relevante que la empresa extienda su actividad en un área geográfica más amplia.
- d) No obstante, no cabe reducir artificialmente el ámbito del conflicto colectivo con la legitimación del sujeto colectivo accionante. Tal circunstancia la hemos apreciado cuando se constata que el procedimiento incoado ante un determinado Tribunal Superior de Justicia planteaba una cuestión que también se había suscitado paralelamente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas, o cuando se acredite que el conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa, destinados en territorios diversos.

En el presente caso, la demanda se ciñe a solicitar la nulidad de una decisión que afecta a los trabajadores temporales que prestaron servicios en los centros de trabajo que la empresa demandada tiene en Asturias, por lo que a ella correspondía acreditar que el conflicto se extiende más allá del marco geográfico al que la parte actora ha ceñido su pretensión (STS de 24-9-09, Rec. 74/08), y no lo ha hecho. Ninguna constancia existe de que la cuestión planteada en el presente conflicto se haya suscitado también en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas; ni siquiera de que se haya aplicado a los trabajadores de esos centros el permiso retribuido recuperable, pues ninguna prueba se ha aportado que acredite la celebración de periodos de consultas con sus representantes para la recuperación, a diferencia de lo ocurrido en Asturias, y las liquidaciones de trabajadores temporales de los centros de Sagunto y Lugo (documentos 33 y 34 de su ramo de prueba) no incluyen tal concepto, que si aparece en las liquidaciones de trabajadores temporales de los centros de Asturias (documento 17 del ramo de prueba de las demandantes).

En consecuencia, ningún fundamento tiene la alegada falta de competencia de esta Sala para conocer de un conflicto que extiende sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, pues afecta a los trabajadores temporales de todos los centros que la demandada tiene en Asturias, a los que descontó en sus liquidaciones los días de



permiso retribuido, circunstancias totalmente distintas a las del conflicto colectivo 29/2017, en el que se acogió la excepción de falta de competencia objetiva de la Sala por afectar la cuestión controvertida a los trabajadores de todos los centros de España (Sentencia de 09/11/2017).

CUARTO.- Han de ser desestimadas, igualmente, las excepciones de falta de acción y de legitimación activa de los sindicatos demandantes, así como la excepción de inadecuación de procedimiento.

La empresa alega que los trabajadores temporales reconocieron en su finiquito haber sido saldados y que no tenían nada que reclamar, por lo que los demandantes carecen de legitimación activa y no pueden plantear este conflicto en nombre de los trabajadores que ya no forman parte de la empresa, desdiciéndose de lo afirmado por estos. Añade que lo que se está impugnando son las liquidaciones individuales realizadas en diferentes momento temporales, por lo que no hay homogeneidad.

El Art. 17.2 de la LRJS establece que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito de los conflictos están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate, y el Art. 154 de la misma Ley dispone que estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponde o sea más amplio que el del conflicto.

En el presente caso, no existe duda alguna acerca de que los sindicatos demandantes tiene legitimación activa, pues no sólo son los más representativos a nivel nacional y de esta Comunidad Autónoma, sino que también cuentan con la mayoría de los representantes unitarios en los centros de trabajo de la empresa en Asturias (hecho probado segundo).

No es dudoso tampoco que la pretensión que ejercitan: nulidad de la decisión de la empresa de exigir a los trabajadores eventuales/temporales la devolución de los permisos retribuidos que concedió en el periodo de 30 de marzo a 11 de abril de 2020, restaurando así el trato desigual producido con los trabajadores fijos, y la nulidad de los descuentos practicados por el mismo motivo al finalizar sus contratos, entra de lleno en la función institucional de defensa de los intereses de los trabajadores -de todos ellos, no sólo de los que continúen prestando servicios para la empresa- que tienen atribuida legalmente, sin que quepa



sostener que no pueden desdecirse de lo afirmado por los trabajadores en sus finiquitos, pues constituyen principios básicos de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de derechos entre trabajadores fijos y temporales comparables, y la irrenunciabilidad de derechos reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario (Art. 3.5 del ET).

Por lo que se refiere a la inadecuación de procedimiento alegada, hemos de recordar que el Tribunal Supremo ha establecido con reiteración que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiéndose por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros (por todas, STS de 16-10-18, Rec. 229/17, con cita de otras muchas).

También ha afirmado el Tribunal Supremo que "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. En suma, la cuestión estriba en la dimensión en que se plantea el litigio y en el carácter general de la declaración que se quiere obtener" (por todas, STS de 6-3-19, Rec. 8/18).

En el presente caso, no ofrece la menor duda la perfecta adecuación del procedimiento de conflicto colectivo para dilucidar la pretensión que es objeto de demanda y en los términos en que se ha formulado. Lo que se impugna es una decisión empresarial, no negociada con los representantes de los trabajadores, que afecta a todos los trabajadores temporales cesados por fin de contrato desde el mes de abril de 2020, consistente en descontarles en las liquidaciones los días de permiso retribuido no recuperados, y lo que se denuncia es la vulneración del principio de igualdad de trato entre ellos y los trabajadores fijos, que no tuvieron que recuperar los días ni sufrieron descuento alguno, con la pretensión de que se declare la nulidad de la decisión

impugnada y de los descuentos practicados, "restaurando así el trato desigual producido".

Tal pretensión afecta a intereses generales del grupo genérico de los trabajadores temporales a los que se aplicaron los descuentos, sin que para su resolución sea necesario descender a las particulares circunstancias de cada uno de los trabajadores afectados ni a los concretos importes descontados, y es evidente que, de ser estimada, reportaría una ventaja o utilidad con innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general al grupo en su conjunto.

QUINTO.- En cuanto al fondo del asunto, el presente conflicto no tiene por objeto el importe de los concretos descuentos aplicados a cada uno de los trabajadores afectados ni determinar si la demandada se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación del RD Ley 10/2020, regulador del permiso retribuido recuperable, sino que la cuestión a decidir se ciñe a la desigualdad de trato denunciada entre los trabajadores fijos y los temporales, en lo relativo a la recuperación de los días de permiso.

El marco jurídico a tener en cuenta para la resolución de esa cuestión se encuentra: 1º en el Art. 15.6 del ET, en el que se establece que "los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos"; 2º en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, que preconiza la igualdad de trato de ambos colectivos en las condiciones de trabajo, estableciendo que "no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas" (cláusula 4 del Acuerdo Marco); y 3º en el Art. 14 de la CE, que consagra el derecho a la igualdad.

En el caso aquí enjuiciado, es patente la desigualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, en lo relativo a la recuperación del permiso retribuido recuperable establecido por el RD Ley 10/2020. La propia empresa lo reconoce pero alega como justificación que la actitud obstruccionista mantenida por los representantes de los trabajadores durante los periodos de consulta, impidió que se pudieran recuperar

los días de permiso por los trabajadores fijos, por falta material de tiempo.

Pues bien, partiendo de la imperatividad del principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, y de la justificación alegada para el trato desigual, resulta forzoso estimar la demanda por las siguientes razones:

- a) La empresa demandada decidió de forma unilateral, sin negociarlo con los representantes de los trabajadores, descontar a los trabajadores temporales en sus liquidaciones el importe de los días de permiso retribuido no recuperados, actuación que es contraria a lo dispuesto en el Art. 3.2 del RD Ley 10/2020, que exige negociar la recuperación.
- b) Inició los periodos de consultas en el mes de septiembre de 2020, cuando la mayor parte de los trabajadores temporales ya habían cesado, y demoró su finalización hasta el mes de diciembre, cuando su duración máxima es de 7 días y, de no alcanzarse acuerdo durante este periodo, la empresa notificará su decisión sobre la recuperación (Art. 3.2).
- c) El RD Ley 10/2020 no deja al arbitrio de la representación legal de los trabajadores la recuperación o no de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso ni exige acuerdo, sino que faculta a la empresa para hacer efectiva la recuperación de esas horas desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020, previa negociación en un periodo de consultas.
- d) Ningún sentido tiene, por tanto, achacar a la representación legal de los trabajadores la falta de recuperación del permiso por los trabajadores fijos y la imposibilidad material de llevarla a cabo, por falta de tiempo desde la finalización del periodo de consultas, cuando la empresa pudo hacer efectiva la recuperación mucho antes.

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

FALLO

Que desestimando las excepciones opuestas por la empresa DAORJE SLU y estimando la demanda de Conflicto Colectivo formulada por los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS y UNION GENERAL DE TRABAJADORES, frente a dicha empresa, declaramos la nulidad de la decisión de exigir a los trabajadores eventuales/temporales la devolución de los

permisos retribuidos que concedió en el periodo de 30 de marzo a 11 de abril de 2020, restaurando así el trato desigual producido con los trabajadores fijos, y la nulidad de los descuentos practicados por ese motivo a los trabajadores temporales al finalizar sus contratos, con obligación de la empresa de adoptar las medidas necesarias para su efectividad y devolver a los trabajadores afectados por este conflicto las cantidades indebidamente descontadas por el referido concepto.

Notifíquese esta sentencia a las partes, uniendo su original el Libro de Sentencias, llevando testimonio al rollo de sala.

Medios de impugnación

Cabe **recurso de Casación ordinaria** ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, que habrá de prepararse en esta Sala del TSJ Asturias en el plazo de 5 días desde la notificación, mediante comparecencia o escrito de las partes, su abogado o representante, bastando la mera manifestación de los anteriores al ser notificados.

Tasas judiciales para recurrir

La interposición de recurso de casación ordinaria en el orden Social exige el **ingreso de una tasa** en el Tesoro Público. Los términos, condiciones y cuantía de este ingreso son los que establece la Ley 10/2012, modificada por el RDL 1/2015, en los artículos 3 (sujeto pasivo de la tasa), 4 (exenciones), 5 (devengo), 6 (base imponible), 7 (determinación de la cuota tributaria), 8 (autoliquidación y pago) y 10 (bonificaciones derivadas de la utilización de medios telemáticos). Esta Ley tiene desarrollo reglamentario en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Están exentos de esta tasa: a) las personas físicas; b) las personas jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, acreditando que cumplen los requisitos para ello de acuerdo con su normativa reguladora; c) el Ministerio Fiscal; d) la Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos públicos dependientes de todas ellas; e) las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Asimismo los Sindicatos cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social.

Depósito para recurrir

El recurrente que no tenga condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario de la Seguridad Social, debe, al tiempo de preparar el recurso, acreditar la realización de un **depósito de 600 € en la cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguido del nº de rollo (poniendo ceros a su izquierda hasta completar 4 dígitos), y las dos últimas cifras del año del rollo. Se debe indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**.

Consignación del importe de condena

Si la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, el recurrente condenado que no goce de justicia debe **consignar** la cantidad de condena en la citada cuenta, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento del órgano judicial. Dicha consignación debe acreditarse con la preparación del recurso.

Cuando el ingreso del depósito o de la condena se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso, y el concepto, como quedó dicho.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en el mismo nº de cuenta se especificará un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.