



Juzgado de lo Social Nº 1 de Bilbao  
Bilboko Lan-arloko 1 zk.ko Epaitegia

C/ Barroeta Aldamar, 10 - Bilbao  
94-4016690 - social1.bilbao@justizia.eus  
NIG: 4802044420230003242

**0000274/2023 Sección: B-1 Sección: B-1 Despidos / Ceses en general / Kaleratzeak/Kargu-uzteak oro har**

En Bilbao, a 20 de julio del 2023.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social n.º1 D./D.ª Marta Lucia Moratinos Vielva los presentes autos número 0000274/2023, seguidos a instancia de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXX contra SYNGOI TECHNOLOGIES, SL sobre Despido.

EN NOMBRE DEL REY  
ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A N.º 000252/2023**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Único.-** Con fecha 22 de Marzo de 2023 tuvo entrada demanda formulada por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX frente a SYNGOI TECHNOLOGIES SL, de la que se ha dado traslado al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y admitida a trámite, se citó de comparecencia a las partes, asistiendo todas. Abierto el acto de juicio, comparecieron todas las partes y manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos, practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas, con el resultado que obra en el soporte videográfico unido a los autos, quedando los autos vistos y conclusos para dictar la presente resolución.

En la tramitación del presente proceso se han observado las prescripciones legales.

**HECHOS PROBADOS**

**Primero.-** El demandante D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ha venido prestando servicios para SYNGOI TECHNOLOGIES SL con una antigüedad de 14/02/2022, con la categoría profesional de director de calidad, guista, percibiendo una retribución bruta mensual de 6.999 euros, incluida la prorrata de pagas extra ( 5.833,34 euros de retribución mensual fija + 1.166,66 euros mensuales de retribución variable)

Se adjuntan nóminas del actor como Doc. nº 2 a 15 del ramo de prueba de la empresa.



El demandante suscribió en fecha 14/02/2022 con la empresa demandada un contrato de trabajo que se adjunta como Doc. nº 1 del ramo de prueba de ambas partes.

En el punto 5 (remuneración) se señala:

“El Empleado percibirá como contraprestación por el cumplimiento de sus

Obligaciones y Deberes la siguiente remuneración:

- a) *Remuneración fija bruta anual:* Desde la Fecha Efectiva, la Sociedad pagará la cantidad bruta anual de setenta mil (70,000 €) euros, que será pagadera en doce (12) mensualidades, todas por igual importe. Dichas mensualidades serán satisfechas mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria que sea designada por el Empleado a dichos efectos.
- b) *Remuneración variable:* El Empleado recibirá una remuneración variable anual en el caso de que logre los objetivos y/o hitos anuales que sean establecidos por el órgano de Administración de la Sociedad y dichos objetivos y/o hitos serán entregados al Empleado: (i) para el 2022, dentro de los treinta (30) días siguientes a la Fecha Efectiva; y (ii) para cada año consecutivo posterior al 2022, en el documento que la Sociedad entregue al Empleado durante los tres (3) primeros meses de cada año en relación con los objetivos y/o hitos anuales de dicho año. El período de consolidación de la remuneración variable será de enero de cada año hasta diciembre del mismo año. Si el empleado se incorpora a la sociedad durante el primer semestre del año, los objetivos del año de incorporación corresponderán, en su porcentaje correspondiente, a los objetivos corporativos y a los objetivos individuales, mientras que, si el empleado se incorpora durante el segundo semestre del año, los objetivos del año de incorporación, únicamente corresponderán a los objetivos corporativos. Para años sucesivos, los objetivos irán ligados a los objetivos corporativos e individuales. La Sociedad satisfará la cantidad correspondiente a la remuneración variable al Empleado durante los tres (3) primeros meses del año siguiente a su consolidación. La remuneración variable anual máxima que el Empleado tendrá derecho a recibir será la cuantía equivalente al veinte por ciento (20 %) de la remuneración fija bruta anual descrita en el párrafo (a) precedente que sea recibida durante el año natural. El Empleado recibirá dicha remuneración variable en proporción a: (i) el porcentaje de los objetivos y/o hitos anuales que sean logrados.

5.2. En relación con las remuneraciones indicadas anteriormente, la Sociedad

deducirá cualquier retención y/o contribución obligatoria que deba ser realizada a favor de las autoridades fiscales españolas o forales del País Vasco y la Seguridad Social, respectivamente, según sea el caso, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente que sea aplicable”.

**Segundo.-** Es de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria Química,

publicado en el BOE de 19/07/2021.

**Tercero.-** En fecha 17 de Febrero de 2023 la empresa demandada entrega al actor carta de despido disciplinario con efectos a ese mismo día, que se adjunta a la demanda y que se da por reproducida, en base a “incumplimientos en el desempeño de sus funciones y falta de liderazgo”.

En el acto de conciliación que tuvo lugar en fecha 20/03/2023 la empresa demandada reconoció la improcedencia del despido del actor, improcedencia que también fue reconocida por la empresa en el acto de juicio.

**Cuarto.-** En la nómina de Febrero de 2023 la empresa demandada ha abonado la actor la cantidad de 3.081,95 euros en concepto de bonus ( Doc. nº 3 del ramo de prueba de la parte actora).

**Quinto.-** A hora de calcular la retribución variable, la empresa tiene un “hito principal”, la acreditación ante la Agencia Española del Medicamento, y luego cada departamento fija unos objetivos.

No se ha producido la fijación del bonus de 2022. Ha habido demora en las obras de puesta en marcha de la planta (que es el hito principal), y el desarrollo productivo se vio afectado por dicha demora. Actualmente, el proceso productivo ha avanzado ( declaración testifical de D. YYYYYYYYYYYY).

**Sexto.-** En Diciembre de 2021 el actor tenía una oferta para el puesto de Quality Control Manager en la empresa Famar Madrid, con una retribución para el año 2022 de 60.000 euros brutos anuales en 14 pagas y una retribución variable del 10 % ligada a la consecución de objetivos ( Doc. nº 8 del ramo de prueba de la empresa).

**Séptimo.-** En fecha 11/02/2022 el demandante causó baja voluntaria en la empresa Alcaliber SAU ( Doc. nº 7 del ramo de prueba de la parte actora).

**Octavo.-** Se adjuntan a los Folios 20 a 32 del ramo de prueba de la empresa diversos correos electrónicos intercambiados entre el actor y el resto de directores de departamentos de la empresa demandada. Se dan por reproducidos.

**Noveno.-** El demandante no ostenta ni ha ostentado dentro del último año la cualidad de representante de los trabajadores.

**Décimo.-** Se ha intentado acto de conciliación en fecha 20/03/2023, con el resultado de sin avenencia, habiendo no obstante reconocido la empresa demandada la improcedencia del despido del actor.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** Se ha de destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba documental obrante en autos, de la aportada por las partes actora y demandada en el acto de juicio, y de la declaración de D. YYYYYYYYYYYY (

director de planta de la empresa demandada), practicadas en el acto de juicio y valoradas conforme a las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LRJS).

**Segundo.-** La PARTE DEMANDANTE interesa el dictado de una Sentencia declarando la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido causado al actor, y condenando a la empresa demandada a abonar al actor una indemnización adicional en la cantidad de 11.900 euros, por insuficiencia de la indemnización por despido improcedente ( despido que estima acausal e injustificado), habida cuenta de la renuncia del actor a un anterior empleo indefinido en Toledo, habiendo visto truncada a demás su carrera profesional. Postulaba un salario bruto mensual de 7.140 euros (retribución mensual fija mensual de 5.950 euros más variable por importe de 1.190 euros).

SYNGOI TECHNOLOGIES SL reconoció la improcedencia del despido causado al actor en el acto de conciliación que tuvo lugar en fecha 20/03/2023, improcedencia que también fue reconocida por la empresa en el acto de juicio. Postulaba un salario regulador de despido en la cantidad de 5.695,58 euros ( incluida retribución fija más variable), señalando que la retribución variable ( bonus) se fijaba por los trabajadores en consenso con la empresa, en función de unos objetivos a cumplir y unos períodos de cumplimiento, habiéndose fijado en un 5 % del salario de 2022, siendo el importe del bonus a abonar al actor 3.081,95 euros ( 5 % de 61.638,96 euros), precisando que era el actor quien fijaba los objetivos, y que el incumplimientos de los objetivos es imputable al actor. Negaba la procedencia de indemnización adicional alguna.

Sentadas las posiciones de las partes, analicemos en primer lugar las circunstancias profesionales del actor.

Existe conformidad en lo atinente a antigüedad (14/02/2022) y categoría profesional (director de calidad).

En lo referente al salario, el mismo se compone de una retribución fija y una retribución variable.

En el punto 5 (remuneración) del contrato de trabajo suscrito entre las partes en fecha 14/02/2022 se señala:

“El Empleado percibirá como contraprestación por el cumplimiento de sus

Obligaciones y Deberes la siguiente remuneración:

- c) **Remuneración fija bruta anual:** Desde la Fecha Efectiva, la Sociedad pagará la cantidad bruta anual de setenta mil (70,000 €) euros, que será pagadera en doce (12) mensualidades, todas por igual importe. Dichas mensualidades serán satisfechas mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria que sea designada por el Empleado a dichos efectos.
- d) **Remuneración variable:** El Empleado recibirá una remuneración variable anual en el caso de que logre los objetivos y/o hitos anuales que sean establecidos por el órgano de Administración de la Sociedad y dichos objetivos y/o hitos serán entregados al Empleado: (i) para el 2022, dentro de los treinta (30) días siguientes a la Fecha Efectiva; y (ii) para cada año consecutivo posterior al 2022, en el documento que la Sociedad entregue al Empleado durante los tres (3) primeros meses

Firmado por:  
Marta Lucía Moratinos Vielva

Fecha: 20/07/2023 12:43

de cada año *en* relación con los objetivos y/o hitos anuales de dicho año. El período de consolidación de la remuneración variable será de enero de cada año hasta diciembre del mismo año. Si el empleado se incorpora a la sociedad durante el primer semestre del año, los objetivos del año de incorporación corresponderán, en su porcentaje correspondiente, a los objetivos corporativos y a los objetivos individuales, mientras que, si el empleado se incorpora durante el segundo semestre del año, los objetivos del año de incorporación, únicamente corresponderán a los objetivos corporativos. Para años sucesivos, los objetivos irán ligados a los objetivos corporativos e individuales. La Sociedad satisfará la cantidad correspondiente a la remuneración variable al Empleado durante los tres (3) primeros meses del año siguiente a su consolidación. La remuneración variable anual máxima que el Empleado tendrá derecho a recibir será la cuantía equivalente al veinte por ciento (20 %) de la remuneración fija bruta anual descrita en el párrafo (a) precedente que sea recibida durante el año natural. El Empleado recibirá dicha remuneración variable en proporción a: (i) el porcentaje de los objetivos y/o hitos anuales que sean logrados.

Firmado por:  
Marta Lucía Moratinos Vielva

Fecha: 20/07/2023 12:43

**5.2.** En relación con las remuneraciones indicadas anteriormente, la Sociedad

deducirá cualquier retención y/o contribución obligatoria que deba ser realizada a favor de las autoridades fiscales españolas o forales del País Vasco y la Seguridad Social, respectivamente, según sea el caso, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente que sea aplicable”.

Se ha fijado la retribución fija bruta mensual del trabajador en la cantidad de 5.833,34 euros. Ello se deduce, tanto del contrato de trabajo (70.000 euros brutos anuales / 12 meses ) como de las nóminas obrantes en autos.

Analicemos a continuación la retribución variable.

Suele ser cada vez más frecuente que en la retribución del trabajador se incluyen determinados complementos variables. La estructura retributiva, incluye no sólo el salario base y determinados complementos salariales, sino que algunos de éstos tienen que ver con los resultados y objetivos de la empresa, retribuyendo en metálico o en especie la prestación laboral del trabajador.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su Sentencia de 15 de junio del 2016 (Ar. 140109) señalaba sobre el particular: “A tal fin, hemos de señalar que si bien la doctrina jurisprudencial admite que se pueda establecer un sistema de retribución variable por objetivos a determinar por la empresa, tales objetivos han de ser conocidos por el colectivo de trabajadores afectados, sin que sea posible su comunicación a posteriori a los mismos. En este sentido la STS de 24-3-2.015- rec. 8 /2.014 -. reproduce la doctrina ya expuesta por la Sala en la STS de 1-3-2.014-rec.101/2.013 - de la forma siguiente: "... el hecho de que el contrato establezca que el trabajador podrá acceder a un incentivo condicionándolo a la fijación de los objetivos por la empresa, utilizando una terminología -el "bonus"- que en el argot empresarial es conocido por su fijación unilateral por el empresario, y cuando los objetivos de los que dependía la percepción del complemento no se conoce si eran los que había de alcanzar cada trabajador o los objetivos fijados para la empresa en



su conjunto, permite interpretar la realidad de un contrato con un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes contrariando lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil, y por lo tanto, de un pacto de incentivos realmente no condicionado, y por lo tanto exigible en la cuantía prometida. En cualquier caso, como señala el recurrente, se trata de un pacto que, ante su falta de claridad y su falta de desarrollo posterior por no haberlo ni siquiera intentado la empresa, no pueden sino interpretarse en el sentido más adecuado para que los mismos puedan causar efecto - art. 1284 CC- y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato, que obviamente fue la empresa - art. 1288 CC -".

Y es que existe ya doctrina jurisprudencial en relación con la cual, con carácter general, cabría afirmar lo siguiente: a) Se puede establecer un sistema de retribución variable por objetivos que habrá de determinar la empresa, pero tales objetivos deberán ser conocidos por el colectivo de los trabajadores afectados, sin posibilidad de comunicárselos a posteriori (STS de 24 de Marzo del 2015, Ar. 4069); b) El trabajador puede acceder a un incentivo condicionado a la fijación de objetivos por la empresa, pero, si no se conoce exactamente si los objetivos de los que depende la percepción ha de alcanzarlos cada trabajador o la empresa en su conjunto o el conjunto de la empresa o el centro de trabajo, se considera que el pacto de incentivos se halla sujeto a la voluntad de uno de los contratantes, contrariando lo prohibido por el artículo 1256 del Código Civil (CC). De esta forma, el pacto se transforma en un acuerdo no condicionado y, por ende, exigible en la cuantía prometida. Deberá interpretarse en el sentido más adecuado para que pueda causar efecto (1284 CC) y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato (1288 CC), normalmente la empresa (STS de 1 de Julio del 2014, Ar. 4519); c) En lo que concierne al bonus o retribución anual variable en función de los resultados de la empresa o cumplimiento de los objetivos fijados al trabajador, es requisito para su consideración el que se haya devengado, es decir, que haya surgido ya como obligación líquida en el momento del despido, momento a partir del cual, aunque no se trate de obligación vencida, puede hablarse de él como un «salario» o «complemento salarial» propiamente dicho. Es lógico que en estos casos de bonus de devengo anual pendientes de perfeccionamiento se utilice para el cálculo del salario regulador de la indemnización de despido el incentivo anual devengado el año anterior (STS de 24 de octubre del 2006, Ar. 7852); d) La retribución variable dependiente de un bonus, normalmente determinado según los beneficios de la empresa, exige garantías tanto en su fijación como en su cuantificación. Una determinación abstracta o general, en la que pudiera deducirse que el cumplimiento de la condición queda al arbitrio de una de las partes (el empresario), puede conducir a la nulidad de la cláusula y, en consecuencia, a la condena al pago de la citada retribución.

Además, si el contrato se extingue anticipadamente (especialmente ante un despido improcedente), deberá abonarse la prima correspondiente en proporción con el tiempo trabajado, una vez cumplido el objetivo comprometido. Rige, en fin, como norma que se consolida, el cálculo del salario regulador de la indemnización por despido, incluido el incentivo anual percibido el año anterior.

Sentado lo anterior, y ciñéndonos al caso de autos, se ha declarado probado, en base a la declaración testifical de D. YYYYYYYYYY:

1.- A hora de calcular la retribución variable, la empresa tiene un “hito principal” (la acreditación ante la Agencia Española del Medicamento) y luego cada departamento fija unos objetivos.

2.- No se ha producido la fijación del bonus de 2022. Ha habido demora en las obras de puesta en marcha de la planta (que es el hito principal), y el desarrollo productivo se vio afectado por dicha demora. Actualmente, el proceso productivo ha avanzado.

Y resulta que, no habiéndose fijado de manera expresa los objetivos de consecución del bonus de 2022 (siendo insuficientes, a estos efectos, los correos electrónicos adjuntados por la empresa demandada como Doc. nº 20 y ss), resultando además que, por causas ajenas al actor (demora en las obras de puesta en marcha de la planta) se ha retrasado la consecución del hito principal, no es factible que la empresa fije unilateralmente en el 5 % de la retribución anual el bonus del actor, debiendo acudir al contrato de trabajo y fijarse en el 20 % de la remuneración fija bruta anual: 20 % de 70.000 euros: 1.166,66 euros mensuales de retribución variable.

De modo que el salario regulador del despido asciende a 7.000 euros brutos mensuales (5.833,34 euros de remuneración fija mensual más 1.166,66 euros mensuales de retribución variable).

Y, habiendo reconocido la empresa la improcedencia del despido del actor, procede la condena de la empresa demandada, a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización consistente en 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades, lo que supone la cantidad de 8.226,22 euros, y sin que procedan salarios de tramitación salvo que opte la empresa por la readmisión, que lo serán desde la fecha del despido (17/02/2023) hasta la notificación de esta sentencia a razón de 230,10 euros al día.

En lo atinente a la nulidad, ni se alega en la demanda ni se acredita en la vista vulneración de derecho fundamental alguno del trabajador.

**Tercero.-** Además, el actor solicita una indemnización complementaria por importe de 11.900 euros, basando esa pretensión en insuficiencia de la indemnización por despido improcedente (despido que estima acausal e injustificado), habida cuenta de la renuncia del actor a un anterior empleo indefinido en Toledo, habiendo visto truncada además su carrera profesional.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su Sentencia de la Sala de lo Social, de 23 de abril de 2021 (núm. Rec. 5233/2020), ha admitido la posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legal tasada, con base en el marco regulatorio del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea (1966), en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación.

El reconocimiento de una indemnización superior a la establecida legalmente en base al convenio 158 de la OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea, se da cuando la indemnización por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora

Firmado por:  
María Lucía Moratinos VIELVA

Fecha: 20/07/2023 12:43

por la pérdida de ocupación, concurriendo así mismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato, fijándose en tal caso una indemnización superior que compense los daños causados (daño emergente, lucro cesante, daño moral, ...) y para preservar la igualdad de partes y evitar la indefensión en el petitum de la demanda del trabajador despedido se deben concretar los daños y perjuicios que necesitan de compensación y prueba contradictoria de su quantum.

En el caso que nos ocupa, resulta lo siguiente:

1.- El despido del demandante constituye un abuso de derecho por parte de la empresa por ausencia de prueba de toda causa disciplinaria, siendo absolutamente genérica la carta de despido entregada al actor, que alude a “incumplimientos en el desempeño de sus funciones y falta de liderazgo”, habiendo ya la empresa reconocido la improcedencia del despido en el acto de conciliación.

2.- En Diciembre de 2021 el actor tenía una oferta para el puesto de Quality Control Manager en la empresa Famar Madrid, con una retribución para el año 2022 de 60.000 euros brutos anuales en 14 pagas y una retribución variable del 10 % ligada a la consecución de objetivos (Doc. nº 8 del ramo de prueba de la empresa).

3.- En fecha 11/02/2022 el demandante causó baja voluntaria en la empresa Alcaliber SAU (Doc. nº 7 del ramo de prueba de la parte actora).

En base a lo expuesto, ha de tener favorable acogida la pretensión de abono de indemnización adicional complementaria, estimando prudente y razonable, el parámetro de valoración ofrecido por la parte actora en orden a fijar una indemnización adicional en la cantidad de 11.666,68 euros, esto es, dos mensualidades de la retribución fija mensual del trabajador (indemnización que correspondería a la empresa en caso de inobservancia de preaviso por el trabajador en caso de cese voluntario).

Y es que el artículo 20 del CC aplicable, señala:

“Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: – Grupos profesionales 7, 8 y 0, dos meses. – Grupos profesionales 4, 5 y 6, un mes. – Grupos profesionales 1, 2 y 3, quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso ( ...)”.

**Cuarto.-** Respecto del Fogasa, procede la aplicación del artículo 33 del ET.

**Quinto.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 191 de la LRJS, contra esta Sentencia procede recurso de suplicación.

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



## FALLO

Que ESTIMANDO en su petición subsidiaria la demanda formulada por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX frente a SYNGOI TECHNOLOGIES SL, de la que se ha dado traslado al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro la improcedencia de la decisión empresarial de extinción de la relación laboral con efectos al 17/02/2023 acordada, y en su consecuencia debo condenar y condeno a SYNGOI TECHNOLOGIES SL, a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, opte entre la readmisión del trabajador, o el abono de una indemnización de 8.226,22 euros, y, en caso de optar por la readmisión, a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 17/02/2023, hasta la notificación de esta Sentencia a razón de 230,10 euros/ día, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha Sentencia y se probase por el empresario lo percibido para su descuento.

Condeno igualmente a SYNGOI TECHNOLOGIES SL al abono al actor de una indemnización adicional en la cantidad de 11.666,68 euros.

Notifíquese a las partes esta Sentencia.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º Cuenta bancaria 4717000067027423 del BANCO SANTANDER, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando

y firmo.

Firmado por:  
Marta Lucía Moratinos Vielva

Fecha: 20/07/2023 12:43

**La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.**