



Roj: **STSJ AS 2446/2022 - ECLI:ES:TSJAS:2022:2446**

Id Cendoj: **33044340012022101721**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **28/07/2022**

Nº de Recurso: **494/2022**

Nº de Resolución: **1716/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 01716/2022

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

Correo electrónico:

NIG: 33044 44 4 2021 0003724

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000494 /2022

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000633 /2021

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Florinda

ABOGADO/A: ANDREA ROMERO MARTINEZ

RECURRIDO/S D/ña: ONTIER ESPAÑA S.L.U.

ABOGADO/A: JAVIER AURELIO RODRÍGUEZ PÉREZ

Sentencia nº 1716/22

En OVIEDO, a veintiocho de julio de dos mil veintidós.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias formada por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Presidente, D^a MARÍA PAZ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ y D^a MARÍA DE LA ALMUDENA VEIGA VÁZQUEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente



SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0000494/2022, formalizado por la LETRADA D^a ANDREA ROMERO MARTINEZ, en nombre y representación de Florinda, contra la sentencia número 688 /2021 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 6 de OVIEDO en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000633/2021, seguidos a instancia de Florinda frente a ONTIER ESPAÑA S.L.U., siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D **.JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D^a Florinda presentó demanda contra ONTIER ESPAÑA S.L.U., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 688/2021, de fecha ocho de noviembre de dos mil veintiuno.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º.-D^a. Florinda comenzó a prestar servicios para la empresa ONTIER ESPAÑA S.L. el 25-10-19 en virtud de un contrato de trabajo temporal por obra o servicio determinado, para la realización de la obra o servicio consistente en "proyecto reclamaciones a bancos y demandas masivas", a jornada completa, como Abogada con la categoría profesional de Pasante, con una retribución fija de 12.600 € anuales por todos los conceptos, en régimen de exclusividad por el cual se le abonaba el 10 % del salario ya incluido en la retribución pactada.

En las nóminas de los años 2020 y 2021 se le abonó una retribución bruta de 1.108,33 € por todos los conceptos.

No se especificaba en el contrato convenio colectivo aplicable, realizándose una remisión genérica a "en su caso, por el Convenio Colectivo de Abogados".

2º.- El 30-06-21, la empresa entregó a la demandante la siguiente comunicación literal: "Mediante la presente comunicación y en virtud de lo dispuesto en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de este Despacho pone en su conocimiento que se ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo, por causas objetivas de índole organizativo, con fecha de efectos del final de la jornada laboral de hoy, 30 de junio de 2021.

Dicha decisión empresarial se fundamenta en la reducción de clientes y, consecuentemente de actividad en el Departamento para el que usted está contratada, Litigación Bancaria y forma parte del plan de reorganización y reestructuración interna que se viene acometiendo en los últimos meses en diferentes áreas y departamentos de la empresa. En este sentido, se ha decidido reorientar y redimensionar su área, haciendo por ello inevitable la extinción de su contrato de trabajo.

Como consecuencia de esta extinción y conforme a la normativa legal aplicable, le corresponde una indemnización por importe equivalente a 20 días de salario por año de trabajo, si bien en aras de evitar toda controversia judicial sobre las causas del despido y en atención a la actual situación de crisis sanitaria que recomienda evitar en la medida de lo posible, todo tipo de comparecencias e incoación de procesos judiciales o administrativos de conciliación, se le abonará en la semana siguiente a la de esta comunicación, una indemnización por importe de 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades, siendo la cuantía en este caso de 2.104,41 €. Esta indemnización se abonará en la cuenta corriente que tiene comunicada al Despacho durante la próxima semana.

También se le abonará en dicha cuenta la cantidad bruta de 554,17 €, en concepto de los quince días de preaviso por la extinción de su contrato de trabajo y la liquidación correspondiente por el resto de las cantidades devengadas hasta la fecha de la extinción contractual, que asciende a 406,39 € brutos. Estas cantidades estarán sujetas a las retenciones y descuentos que correspondan legalmente.

Se comunicará de forma telemática a las administraciones correspondientes la extinción del contrato de trabajo, así como su baja en la Seguridad Social y el resto de la información legalmente prevista, al objeto de que pueda Vd. solicitar, en su caso, la prestación de desempleo en tiempo y forma.

ONTIER le agradece expresamente los servicios prestados y le desea lo mejor para sus próximos proyectos laborales".

3º.-En la liquidación se incluyeron los siguientes conceptos:

P/P Vacaciones: 406,39 €



Falta de preaviso: 554,17 €

Indemnización: 2.104,41 €

TOTAL: 3.064,97 €

4º.-La demandante debía realizar una jornada de 8:45 horas de lunes a jueves y 5:00 horas los viernes, en total 40 horas semanales.

Según el registro de jornada aportado por la empresa, la actora realizó las siguientes jornadas mensuales en minutos:

Exceso Defecto Diferencia

Mayo 2020: 651 233 + 418

Junio 2020: 672 177 + 495

Julio 2020: 1194 377 + 817

Agosto 2020: 0 953 - 953

Septiembre 2020: 606 234 + 372

Octubre 2020: 785 142 + 643

Noviembre 2020: 1046 147 + 899

Diciembre 2020: 1037 4 + 1033

Enero 2021: 1072 65 + 1007

Febrero 2021: 1772 156 + 1616

Marzo 2021: 2686 145 + 2541

Abril: 669 201 + 468

Mayo 2021: 422 126 + 296

Junio 2021: 670 92 + 578

Junio 2021: 670 92 + 578

TOTAL: + 10230

Que representan 170 horas y 30 minutos, y 155 horas y 17 minutos desde el 1 de julio.

5º.-Por la demandante se presentó solicitud de celebración de acto de conciliación por despido improcedente y reclamación de cantidad el día 19-07-21, el que se celebró el 03-08-21 con la asistencia de ambas partes, no lográndose un acuerdo entre ellos por lo que el acto finalizó Sin Avenencia.

6º.-Si se aplicase el Convenio de Oficinas y Despachos de Asturias, el salario diario ascendería a 80,24 €.

7º.-La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo sindical ni representativo alguno.

8º.-En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que estimando la demanda presentada por D^a. Florinda contra la empresa ONTIER ESPAÑA S.L., debo declarar y declaro IMPROCEDENTE el despido del que fue objeto la actora el 30-06-21, condenando a la demandada a que readmita a la trabajadora en el mismo puesto de trabajo y en idénticos términos y condiciones vigentes al momento del despido, en cuyo caso debe devolver la indemnización percibida, o alternativamente y a su elección a optar por la indemnización que se tiene ya por abonada, devengándose en el primer caso los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia a razón de 36,44 euros/día; debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente, entendiéndose caso de no ejercitarla que la opción es en favor de la readmisión; asimismo y estimando parcialmente la reclamación de cantidad, se condena a la empresa a abonar a la actora la cantidad de 1.729,04 € en concepto de diferencias salariales y horas extras; cantidad esta última que devengará el interés moratorio del 10 % anual desde la fecha del cese hasta la del dictado de la presente.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Florinda formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.



QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 11 de marzo de 2022.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 30 de junio de 2022 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La demandante prestó servicios laborales como abogada en un despacho de abogados. La relación se extinguió por despido objetivo, impugnado por la trabajadora. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Oviedo declaró la improcedencia de su despido y reconoció una deuda salarial de 1.729,04 €. La demandante recurre en suplicación al discrepar del importe del salario regulador del despido y de la cuantía de la deuda salarial. Considera que se le aplicaba el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y conforme a éste debe fijarse su retribución, superior a la percibida.

El recurso es impugnado por la empresa demandada, ONTIER ESPAÑA S.L., que pide la confirmación de la sentencia. Su escrito fue objeto de réplica por la demandante.

SEGUNDO.- En el primer motivo de recurso, bajo la cobertura formal del art. 193 b) LJS, la demandante solicita añadir en el hecho probado primero de la sentencia recurrida el párrafo siguiente:

El informe de vida laboral de la actora recoge:

Fecha real de alta 25/10/2019

Tipo de contrato (401) DUR. DET. TIEMPO COMPLETO OBRA O SERVICIO

Grupo de Cotización (GC) (01) INGENIEROS LICENCIADOS

CONVENIO COLECTIVO 33000905011981 OFICINAS Y DESPACHOS

Basa el intento revisor en el informe de vida laboral (documento 1 del ramo de prueba de la demandante).

Para el análisis de la petición ha de tenerse presente que la ley procesal atribuye al Juzgador de instancia amplias facultades para valorar los medios de convicción aportados en el proceso a fin de determinar los hechos acreditados (art. 97.2 LJS) y, como señala la jurisprudencia, dota de prevalencia a esa valoración judicial, exigiendo para su modificación que el intento revisor del recurrente cumpla determinadas condiciones [sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2018 (rec. 41/2017) y 24 de septiembre de 2015 (rec. 309/2014)]. Los cambios están condicionados a que se basen en documentos concretamente identificados de decisivo valor probatorio o en pruebas periciales de incuestionada calidad científica o técnica, no desautorizados por otros medios probatorios de igual eficacia y que de forma directa, diáfana e indudable pongan de manifiesto el error de la sentencia de instancia sobre datos de interés para la decisión del asunto.

El documento citado tiene el contenido que la demandante refiere. La empresa no discute este contenido sino que pueda resultar suficiente para sustentar que, tal como afirma la trabajadora, "con la inclusión de esta expresión se consigna como hecho probado que desde el comienzo de la relación laboral se le aplicó el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos". Como posible explicación, la empresa aclara que éste únicamente "indica el Convenio al que se asocia de manera genérica el Código de Cuenta de Cotización de la empresa por cuanto el personal administrativo de la misma, esto, es el personal que no es abogado, si está adscrito necesariamente a dicho Convenio".

La sentencia descarta la aplicación del indicado Convenio Colectivo y es una conclusión a la que llega el Juzgador con pleno conocimiento del informe de vida laboral de la demandante. El documento por sí mismo no puede prevalecer frente a la valoración judicial pues hay varias circunstancias en contra de la afirmación sustentada por la recurrente:

a.- El hecho probado primero consigna que "no se especificaba en el contrato convenio colectivo aplicable, realizándose una remisión genérica a <<en su caso, por el Convenio Colectivo de Abogados". Es un dato que la recurrente no modifica.

b.- En dicho contrato de trabajo se determina la cuantía de la retribución fija anual, 12.600 €, y su distribución. Es un salario manifiestamente inferior al fijado en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para la categoría profesional de la demandante y su especificación en el contrario resulta contradictoria con la alegada aplicación de ese Convenio.



c.- Desde el inicio de la relación laboral, el 25 de octubre de 2019, el salario percibido no guardó relación con el establecido en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

En este sentido la sentencia consigna que en 2021 a la demandante se le abonaba un salario de importe igual al salario mínimo interprofesional, con la inclusión irregular en esta cuantía del complemento de exclusividad, a pesar de constituir una retribución adicional.

El Juzgador de instancia dispuso de varios elementos de convicción para determinar si la empresa aplicó o no a la demandante dicho Convenio Colectivo. El resultado de su análisis, contrario a la afirmación del recurso, no traspassa las facultades valorativas que en esta materia tiene reconocidas legalmente (art. 97.2 LJS), por lo que prevalece frente a un documento sin eficacia para desdecir la realidad de lo acontecido durante la relación laboral.

TERCERO.-En el segundo motivo de recurso, por el cauce procesal habilitado en el art. 193 c) LJS, denuncia la infracción de los arts. 218.2 y 386 LEC, en relación con el art. 97.2 LJS.

Alega la errónea valoración de la prueba sobre el Convenio Colectivo aplicado y sustenta que prevalece el informe de vida laboral. Entre los datos de la trabajadora que la empresa ha de comunicar al cursar el alta en la Seguridad Social por el inicio de prestación de servicios ha de figurar "el código o los códigos de convenio colectivo que, en su caso, resulten aplicables al trabajadora por cuenta ajena, que deberán coincidir con el correspondiente al código de cuenta de cotización en el que vaya a producirse el alta o, de haberse declarado de aplicación en la empresa más de un convenio, con aquel o aquellos que le correspondan de entre los que figuren vinculados a esa cuenta de cotización" (art. 30.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social).

Señala asimismo la vinculación de la empresa a esa actuación previa manifestada en el informe de vida laboral. Sobre la doctrina de los actos propios cita la sentencia del Tribunal Constitucional 73/1988, de 21 de abril y la doctrina de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo. En favor de la eficacia del documento invoca también los arts. 1216 y 1218 del Código Civil, sobre el concepto de documentos públicos y prueba que hacen, así como los arts. 317, 318 y 319 LEC, sobre clases y requisitos de los documentos públicos.

Con estos argumentos concluye que su salario diario asciende a 80,45 € en vez del fijado en la sentencia de 36,44 €.

La decisión del motivo no puede prescindir del análisis realizado en el precedente. El informe de vida laboral es un documento público, lo que no significa que su contenido se imponga en todos sus extremos con el valor de datos probados, cualesquiera que sean los demás elementos de convicción aportados en el proceso. Ninguna de las normas invocadas por la recurrente establece tal consecuencia. Concretamente el art. 319 LEC, sobre fuerza probatoria de los documentos públicos, establece que hacen prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten, de la fecha en que se produce esa documentación y de la identidad de los fedatarios y demás personas que, en su caso, intervengan en ella. El informe de vida laboral acredita que sobre la relación laboral entre las partes figuran en la TGSS los datos que consigna, pero no acredita su certeza, ni la impone. Cabe la discordancia de sus datos con los realmente acontecidos, cuya causa puede constituir una irregularidad sancionable, pero en el actual proceso judicial hay elementos suficientes para aceptar el resultado plasmado en la sentencia.

La aplicación durante la relación laboral del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos fue una de las cuestiones centrales del proceso. Sobre ella las partes alegaron y presentaron elementos de convicción. La demandante presentó para sustentar su tesis el informe de vida laboral. Frente a su contenido llama la atención que ninguna constancia existe de la aplicación de ese Convenio Colectivo durante la relación laboral y, por el contrario, constan datos clara y directamente contrarios a la misma: el contrato de trabajo suscrito por las partes, además de no mencionarlo, fija la retribución de la demandante y las condiciones básicas de la prestación de servicios; durante el vínculo laboral las nóminas reflejaron y la trabajadora percibió una retribución coincidente con la cuantía del salario mínimo interprofesional, cuyo importe es muy inferior al que le correspondería a la demandante según aquel Convenio, y que además incluía el complemento de exclusividad, actuación irregular que la sentencia de instancia corrige. Son circunstancias que no podían ser desconocidas por la trabajadora.

Junto con los datos obtenidos de la valoración de los medios de convencimiento aportados en el proceso, el Juzgador tuvo en cuenta que, conforme a lo dispuesto en el art. 2 del Real Decreto 1331/2006, las relaciones laborales especiales de abogados, se rigen:

a) *Por las disposiciones de ese real decreto.*



- b) *Por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados.*
- c) *Por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados.*
- d) *Por los usos y costumbres profesionales.*

Y completó el análisis observando que ni en Asturias, ni a nivel nacional existe un convenio específico para los despachos de abogados.

La conclusión de la sentencia se alcanzó, por tanto, con diversos elementos, fácticos y jurídicos. En la determinación de los datos fácticos el Juzgador se ajustó a las facultades que tiene atribuidas, señaladas reiteradamente por la jurisprudencia de la que es ejemplo la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 24 de septiembre de 2015 (rec. 309/2014): "a) que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única -que no grado-, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud - art. 97.2 LRJS - únicamente al juzgador de instancia (...), por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, y que la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error se desprenda de manera evidente de documentos idóneos para tal fin, pero rechazando que ello pueda conducir a negar las facultades de valoración que corresponden al Tribunal de instancia, únicamente fiscalizables si no se han ejercido conforme a las reglas de la sana crítica [recientes, SSTS 02/07/14 -rco 241/13-; 16/09/14 -rco 251/13-; y 15/09/14 -rco 167/13-]; b) que expresamente ha de rechazarse la formulación del motivo revisorio cuando con ella se pretende que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba [obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida], como si el presente recurso no fuera el extraordinario (...) sino el ordinario de apelación (SSTS 03/05/01 -rco 2080/00-; [...] 08/07/14 -rco 282/13-; y SG 22/12/14 -rco 185/14 -); y c) que los documentos al efecto invocados «deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable», hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (próximas, SSTS 15/09/14 -rco 167/13-; 16/09/14 -rco 251/13-; y SG 18/07/14-rco 11/13-).".

El Juzgador de instancia no infringió reglas de valoración legal de la prueba. Tampoco la doctrina sobre los actos propios invocada en el recurso. La esencia de esta doctrina es que los actos realizados por una persona generan en la persona destinataria una confianza de que aquella va a seguir obrando del mismo modo. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 26 de enero de 2006, citada en el recurso, señala: "*la aplicación de la doctrina que veda ir contra los propios actos, la cual, con fundamento en el principio de la buena fe (Art. 7.1 CC) y protección de la confianza creada por la apariencia, impone un deber de coherencia y auto limita la libertad de actuar cuando se han creado expectativas razonable*"

En el caso presente, la confianza en la aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos ni se pudo generar, ni se pudo violentar. Desde la suscripción del contrato y a lo largo de los 20 meses de la relación laboral no constan actos en el desenvolvimiento de la prestación de servicios que justifiquen esa confianza. Más bien al contrario, según se ha expuesto.

CUARTO.- En el tercer motivo de recurso, la demandante reclama horas extraordinarias invocando los arts. 34 y 35 ET, el art. 8 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, y el art. 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Efectúa un cálculo de horas extras desde julio de 2020 a julio de 2021, ambos meses incluidos, a partir del cual fija en 224 horas, 4 minutos y 40 segundos las trabajadas de lunes a viernes y en 9 horas, 45 minutos y 32 segundos las realizadas en el fin de semana del 6-7 de marzo de 2021. Tras criticar la exigencia empresarial de su realización, reclama: a) 2.262,90 € por las 225 horas extras, a razón de un salario hora de 10,05 €, obtenido de la retribución del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos; b) 176 € por 10 horas extras en fin de semana.

La demandada alega que el recurso varía sustancialmente los términos de la demanda y de las conclusiones del juicio oral. En el escrito de réplica, la trabajadora manifiesta que no tenía acceso ni control sobre el programa dedicado al registro horario y que el cómputo de horas extras se basa en los datos aportados por la empresa, los cuales forman parte del litigio.

El examen de la controversia ha de comenzar teniendo en cuenta que en la demanda la trabajadora reclamaba 65 horas extras, sin distinciones entre ellas, y afirmaba que su número podía aumentar una vez conocido el registro horario cuya aportación por la empresa solicitaba como prueba. En el juicio oral, con el registro horario presentado por la empresa, la demandante no incrementó el número de horas extras reclamadas, ni señaló cifra alguna. El Juzgador de instancia es consciente de esta circunstancia, pues en el fundamento de derecho segundo limita expresamente la deuda salarial a las 69 horas reclamadas.

En el recurso, la demandante expone por primera vez el cálculo de las horas extras que considera realizadas y su valor económico. Pero la posibilidad de hacerlo precluyó una vez finalizado el trámite de conclusiones del juicio oral. En este trámite las partes han de determinar de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere, las cantidades que, por cualquier concepto, sean objeto de petición de condena; o bien, han de formular la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Son cargas establecidas en el art. 87.4 LJS que, por si las partes no las cumplieran, exige al Juez o Tribunal que les requiera para que lo hagan.

En la exposición de las conclusiones la demandante no aumentó el número de horas extras reclamadas. Al atenerse la sentencia a la única reclamación precisa formulada -69 horas extras- respetó los límites del juicio celebrado y con ellos el principio dispositivo que permite a las partes disponer del objeto del proceso (art. 216 LEC).

En el recurso de suplicación no tiene cabida variar los términos en que quedó delimitado el debate en el juicio. La recurrente no alega que en el juicio se le impidiera examinar los documentos aportados en el proceso, o que la trabajadora solicitara, y se le privara, de la posibilidad de efectuar conclusiones complementarias por escrito dentro de los tres días siguientes por la existencia de pruebas documentales o periciales de extraordinario volumen o complejidad (art. 87.6 LJS). Ni denuncia que en el desarrollo de dicho acto se incurriera en la violación de las normas dedicadas a su regulación. Procede, consiguientemente, la desestimación del motivo.

Por lo expuesto.

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la demandante, D^a Florinda , contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo, dictada en los autos nº 633/21 seguidos a su instancia contra la empresa ONTIER ESPAÑA S.L.U. sobre DESPIDO, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

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 dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercebimientos en él contenidos.

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €)**, estando exento el recurrente que: fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse 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 Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**.

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida 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 esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.