



Roj: **STSJ ICAN 457/2024 - ECLI:ES:Tsjican:2024:457**

Id Cendoj: **35016340012024100291**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **22/02/2024**

Nº de Recurso: **1451/2023**

Nº de Resolución: **241/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **GLORIA POYATOS MATAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

?

Sección: ROS

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín Nº 6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0001451/2023

NIG: 3501744420230000809

Materia: Despido

**Resolución: Sentencia 000241/2024**

Proc. origen: Despidos / Ceses en general Nº proc. origen: 0000407/2023-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario

Recurrente: Roberto ; Abogado: Salome Carranza Garcia

Recurrido: Fesumar Ecología Y Construcción, S.L; Abogado: Santiago Pelayo Fernandez Miranda Muñiz

FOGASA: FOGASA; Abogado: Abogacía del Estado de FOGASA Las Palmas

?

En Las Palmas de Gran Canaria, a 22 de febrero de 2024.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. ÓSCAR GONZÁLEZ PRIETO, Dña. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y Dña. GLORIA POYATOS MATAS, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA



En el Recurso de Suplicación núm. 0001451/2023, interpuesto por D. Roberto, frente a Sentencia 000207/2023 del Juzgado de lo Social N° 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario los Autos N° 0000407/2023-00 en reclamación de Despido siendo Ponente la ILTMA. SRA. Dña. GLORIA POYATOS MATAS.

?

### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D. Roberto, en reclamación de Despido siendo demandado FESUMAR ECOLOGIA Y CONSTRUCCION, SL y celebrado juicio y dictada Sentencia estimatoria parcial, el día 22/09/23, por el Juzgado de referencia. SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes: PRIMERO. La persona trabajadora actora, don Roberto -quien no consta que haya ostentado la condición de representante legal de las personas trabajadoras o de delegado sindical- ha prestado sus servicios laborales profesionales a tiempo completo bajo dependencia de la empresa demandada, ECOLOGÍA Y CONSTRUCCIÓN FESUMAR SL -dedicada a la actividad económica de construcción-, con una antigüedad de veintiuno de enero de dos mil veinte -tras suscribir dos contratos por obra o servicio determinado sin solución de continuidad- y una categoría profesional de oficial 1ª albañil, y acredita un salario bruto diario promedio a efectos de despido con pp pagas extras de 59,46 € -la empresa demandada ha venido prorrateando las pagas extras y mensualmente ha abonado todo el salario devengado durante la vinculación contractua mediante dos transferencias, una en concepto de nómina y otra a cuenta de la paga extraordinaria- (docs. 2-11 actor y docs. 9-20 actor).

SEGUNDO. El actor acudió el día siete de junio de dos mil veintitrés a las oficinas de la empresa y trasladó a la administrativa, doña Rafaela, que quería causar baja voluntaria y que le preparase los papeles para pasar el día siguiente a firmar; aquélla le llamó al día siguiente pero el demandante no apareció más por la empresa ni cogió el teléfono; le llamó durante varios días seguidos y no había manera de comunicarse con él -le llegaron a llamar tres o cuatro veces al día-; a pesar de decirle al actor que la baja voluntaria no implicaba paro, aún así pidió que se preparasen los papeles (testifical de doña Rafaela, auxiliar administrativa bajo dependencia de la demandada).

TERCERO. El actor inicio a instancia del SPS proceso de IT por contingencia derivada de enfermedad común el día ocho de junio de dos mil veintitrés por un diagnóstico de 'trastorno de ansiedad generalizado' -proceso previsto inicialmente de duración media según parte de baja de fecha de nueve de junio de dos mil veintitrés-; el proceso se extendió hasta el día treinta de agosto de dos mil veintitrés, fecha en la que se acordó el alta médica por 'Curación/Mejoría que permite realizar trabajo habitual' (docs. 34-47 actor).

CUARTO. La empresa demandada envió al actor el día quince de junio de dos mil veintitrés un burofax que contenía un escrito mediante el que exponían que 'el día 6 de junio del presente le comunicó a través de WhatsApp a la administrativa de la obra, Dña. Salome, su deseo de causar baja voluntaria en la empresa. Al día siguiente, en concreto el 7 de junio de 2023, usted se personó en la oficina de la empresa y le comunicó a la responsable del departamento de recursos humanos, Dña. Zaira, que deseaba finalizar ese mismo día. Una vez se preparó toda la documentación relativa a su dimisión, la empresa se puso en contacto con usted para que pasase por la oficina de la empresa a firmar dicha documentación y recoger el talón bancario para que usted pudiese cobrar las cantidades adeudadas. A pesar de ello, usted no ha pasado por la oficina ni se ha personado en su puesto de trabajo.' y le requerían para que 'en el plazo de 24 horas desde la recepción del presente escrito proceda a reincorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo o bien confirme su voluntad de causar baja voluntaria mediante la firma del documento correspondiente.' (doc. 3 demandada -recibido por el actor ése mismo día quince de junio de dos mil veintitrés-).

La empresa demandada puso en conocimiento del actor mediante burofax su despido disciplinario con fecha de efectos de veintiuno de junio de dos mil veintitrés -a través de comunicación escrita recibida éste mismo día, tal como se admite en la demanda rectora de autos- con fundamento en los siguientes hechos calificados como muy graves por el artículo 101.b) del convenio colectivo general de construcción que cabe destacar, 'El día 6 de junio del presente le comunicó a través de WhatsApp a la administrativa de la obra, Dña. Salome, su deseo de causar baja voluntaria en la empresa. Al día siguiente, en concreto el 7 de junio de 2023, usted se personó en la oficina de la empresa y le comunicó a la responsable del departamento de recursos humanos, Dña. Zaira, que deseaba finalizar ese mismo día. Una vez se preparó toda la documentación relativa a su dimisión, la empresa se puso en contacto con usted para que pasase por la oficina de la empresa a firmar dicha documentación y recoger el talón bancario para que usted pudiese cobrar las cantidades adeudadas. A pesar de ello, usted no ha pasado por la oficina ni se ha personado en su puesto de trabajo. El día 15 de junio del presente se le remitió el burofax NUM000, en el que se le comunicaba la gravedad de su conducta, y se le instaba a que se incorporase de forma inmediata a su puesto de trabajo o bien confirmase su voluntad



de causar baja voluntaria. No obstante, al día de la fecha, continúa sin comparecer a su puesto de trabajo, ni se ha manifestado sobre su deseo de causar baja voluntaria. En base a esto se puede determinar que las faltas de asistencia los días 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20 y 21 de junio de 2023 deban considerarse injustificadas. uno de los deberes más elementales que usted debe cumplir como trabajador es asistir al trabajo de manera regular. Por tanto, este tipo de comportamientos no pueden ser tolerados bajo ningún concepto, pues suponen una clara indisciplina por su parte, ya que a pesar de tener pleno conocimiento de su deber de asistir a trabajar usted no acudió a su puesto de trabajo hasta en 10 ocasiones consecutivas. estas faltas de asistencia al trabajo suponen un quebranto de las obligaciones más elementales de cualquier trabajador y denotan por su parte una actitud negligente e irresponsable que la Empresa no puede permitir que se produzca en su plantilla. Asimismo..su comportamiento afectó negativamente al desarrollo normal del trabajo, ya que las tareas propias de su puesto de trabajo quedaron desatendidas, perjudicando la buena marcha del servicio en su conjunto y a sus compañeros, quienes tuvieron que adaptarse inesperadamente a los cambios en la organización del trabajo para suplir sus ausencias y así poder cubrir el servicio de manera diligente. Igualmente, cabe destacar que su actitud es completamente reprobable pues la falta de justificación de su ausencia denota una voluntariedad en la comisión de este incumplimiento y un ánimo completamente fraudulento hacia la empresa, al faltar al trabajo sin motivos justificados. usted ha incurrido en una grave transgresión de la buena fe contractual, al haber actuado de manera desleal hacia la empresa ausentándose de su puesto de trabajo, a sabiendas de su obligación de hacerlo, sin existir un motivo razonable que justifique tales conductas.' (doc. 2 demandada, y folio 7 actuaciones).

La empresa demandada tomó conocimiento documentado del inicio del proceso de IT el día treinta de junio de dos mil veintitrés, con anterioridad -cuanto menos hasta la fecha del despido-, ni el trabajador les comunicó su situación de IT ni la asesoría conocía ningún extremo relativo al mismo (testifical de doña Rafaela y doc. 24 demandada).

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice: "Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda formulada por DON Roberto contra FESUMAR ECOLOGÍA Y CONSTRUCCIÓN SL, debo declarar y DECLARO improcedente el despido de fecha efectos de veintiuno de junio de dos mil veintitrés y, en consecuencia, debo condenar y CONDENO a la demandada a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte, mediante escrito o simple comparecencia ante la oficina judicial de este Juzgado de lo Social, entre la readmisión de la persona trabajadora actora o el abono de una indemnización por importe de 6.687,63 € netos, más el abono de los salarios de tramitación desde la fecha de efectos del despido a la fecha de notificación de esta sentencia solo para el caso de optar por la readmisión.

Se autoriza a la empresa demandada a imponer a la persona trabajadora actora una sanción adecuada a la gravedad de la falta, en la forma expuesta en el fundamento jurídico segundo de la presente resolución, sanción que la empresa demandada podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, en caso de readmisión y siempre que ésta se haya efectuado en legal y debida forma." CUARTO.- Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por la parte D. Roberto, y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente. Señalándose para votación y fallo el día indicado.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia nº 207/2023, dictada en fecha 22 de septiembre de 2022 por el juzgado de lo social nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura), en los autos 407/2023, estima parcialmente la demanda planteada en procedimiento de despido y cantidad, declarando la improcedencia del despido disciplinario del actor con las consecuencias jurídicas anudadas a tal declaración jurídica, pero se desestima la acción de cantidad acumulada en la que se reclamaban tres pagas extraordinarias. El juzgador de la instancia tuvo por abonadas al actor las citadas pagas al habersele retribuido de forma prorrateada a pesar de lo establecido en el art. 56 del Convenio de la Construcción de Las Palmas aplicable a la presente relación laboral, que solo permite el prorrateo mediante acuerdo escrito entre las partes.

Frente a la sentencia se formalizó recurso de suplicación por parte de la actora que ha sido impugnado por la demandada.

SEGUNDO.- En el único motivo del recurso, al amparo del art. 193 c) de la LRJS; se denuncia la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia. Específicamente se denuncia la infracción del art. 31 del ET, así como 31, 40.2 y 56 del Convenio colectivo de la Construcción de Las Palmas. Y también se denuncia la infracción del art. 6, 12.1 B, 56 y 57 del Convenio colectivo General de Construcción en relación con los arts. 83 y 84 del ET.

Entiende la recurrente, que los preceptos denunciados del Convenio General de la Construcción de ámbito nacional incluyen una prohibición expresa de prorrateo de las pagas extraordinarias (verano y navidad), ex



art. 57, siendo tal materia indisponible. Por parte del magistrado de la instancia se interpretó que, dado que el convenio colectivo provincial prevé la posibilidad de pactarlo entre las partes y, por tanto, no prohíbe el prorrateo de pagas extras, en base a ello deben darse por abonadas las pagas extras a tenor del prorrateo mensual. La recurrente entiende que ello no solo infringe los preceptos del Convenio general de la Construcción de ámbito estatal citados sino, también, el art. 56 del Convenio provincial en el que se exige pacto escrito y anual. Por ello entiende que procede la condena a la empleadora al abono al actor de las tres pagas extras reclamadas que ascienden a 4.216'86 euros más el 10% de interés por mora.

La empresa Impugnante se opuso en base a la fundamentación jurídica de la sentencia recurrida, destacando lo contenido en la STS nº Rec. 1646/2020, que establece que un nuevo reconocimiento al cobro de las pagas extras, supondría un enriquecimiento injusto.

La cuestión debatida ya ha sido resuelta por esta Sala en nuestra sentencia de 3 de noviembre de 2022 (Rec. 1211/2022) en supuesto similar al presente, en cuya fundamentación jurídica decíamos:

"Solicita la parte recurrente que se revoque la condena al abono de las pagas extraordinarias, no atacando los demás pronunciamientos de la sentencia de instancia.

El recurso fue impugnado por la parte demandante en los términos que constan en autos.

SEGUNDO.- Para resolver el recurso ha de tenerse en cuenta que el art. 56 del Convenio de Construcción de la Provincia de Las Palmas (BOP de 5 de noviembre de 1993) dispone así:

#### "ARTÍCULO 56. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, con cuantía equivalente a la fijada para cada categoría laboral en el Anexo II.

El importe de las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se abonará a los trabajadores, antes del 10 de julio la denominada de Verano, y del 15 de diciembre la de Navidad. (..)

Mediante acuerdo entre empresas y trabajadores, podrán prorratearse las gratificaciones por semanas o meses.

Estos acuerdos se consignarán necesariamente por escrito y tendrán una duración de un año, pudiendo ser renovado a iniciativa del trabajador. (..)".

Por su parte, el art. 57 del VI Convenio General del Sector de la Construcción de ámbito nacional (BOE de 26/09/2017) establece lo siguiente:

#### "ARTÍCULO 58. PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado."

La Juzgadora de instancia razonaba que, pese a que constaba solicitud expresa del trabajador en orden a que las pagas extras fueran prorrateadas, el Convenio colectivo general del Sector de la Construcción establecía la prohibición del prorrateo de las pagas extraordinarias, citando en apoyo del pronunciamiento condenatorio los criterios sentados por la STS de 08/02/2021 (RJ 2021, 420) , rec. 2044/2018. (.)

Pero es lo cierto que, no habiendo prosperado el motivo de revisión fáctica anterior, solo cabe la desestimación, también, de este segundo motivo al ir vinculado al anterior.



Expuesto lo anterior, y centrado el debate jurídico de este motivo, debemos recordar aquí lo contenido en nuestra sentencia de 20 de julio de 2020 (Rec. 425/2020), en el que resolvíamos un supuesto similar al presente, en la que decíamos:

" (...) Argumenta, en esencia, que "dado que la sentencia que se recurre no ha tenido en cuenta que la demandada no ha desplegado la actividad probatoria suficiente para justificar el motivo por el que ha venido prorrateando las pagas extras, contraviniendo el texto del propio Convenio Colectivo de aplicación, y sin autorización ni solicitud expresa del trabajador al respecto, no puede permitirse el modo de proceder de la empresa, y mucho menos tener por entregada a cuenta de las pagas extras los pagos en el concepto de prorrateo en las propias nóminas".

Se trata de un discurso que desatiende frontalmente las razones ofrecidas por la juzgadora en los fundamentos jurídicos de la sentencia para desestimar la pretensión.

El trabajador, en determinadas mensualidades, percibió cantidades -no siempre las mismas- a cuenta de la paga extra, y la juzgadora niega tajantemente que estas cantidades constituyan pagas prorrateadas de pagas extras, tratándose, como se indica en la propia documental que acredita su abono, de "anticipos a cuenta".

El recurrente persiguió corregir la naturaleza de estos pagos por el cauce revisorio, como si de un error en la valoración de la prueba se tratara, pretensión que no alcanzó éxito.

Ahora construye su discurso de censura partiendo de la modificación del relato fáctico en los términos que interesó, lo que, sin más, determina su fracaso.

El cauce previsto en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS es el apto para denunciar las posibles infracciones de normas sustantivas y la doctrina jurisprudencial en las que haya podido incurrir la sentencia de instancia; por tanto, no puede discurrir al margen de las consideraciones jurídicas en ella contenidas.

Si la sentencia de instancia niega que los pagos sean prorrateos y dice que son anticipos, ofreciendo las razones que llevan a mantener tal calificación, siendo este el fundamento de la estimación parcial de la demanda, este ha de ser -en caso de disconformidad- el objetivo del ataque a la sentencia, porque, evidentemente, no es lo mismo prorratear pagas extras que anticipar a cuenta de percepciones de vencimiento superior al mes, no conteniendo el recurso -se insiste- argumento alguno dirigido a combatir las razones ofrecidas por la juzgadora para no extender al caso la previsión contenida en el artículo 57 del Convenio. (.)

Apuntado lo anterior, y dando aquí por reproducido el contenido de la STS de 08/02/2021 (RJ 2021, 420), rec. 2044/2018, que la sentencia de instancia transcribía (cuyos criterios interpretativos han sido posteriormente reiterados en STS de 19/01/2022 (RJ 2022, 40), rec. 479/2019), procede desestimar el recurso que nos ocupa ya que, pese a la existencia de aquella formal "solicitud" unilateral de prorrateo por parte del trabajador, las cantidades abonadas de forma prorrateada han de ser consideradas como salario ordinario, pudiendo por tanto ser reclamado su importe en concepto de pagas extraordinarias ya que el Convenio del Sector prohíbe el denominado "pacto por salario global", no existiendo infracción del art. 84 ET. (.)

Sobre esta cuestión ha tenido ocasión de pronunciarse esta Sala. En sentencia de 22 de mayo de 2014 (JUR 2014, 231880), con ocasión del recurso de suplicación 1598/2012, dijimos:

"Con amparo en el art. 193.c) de la LRJS alega la recurrente infracción del artículo 56 del convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Las Palmas y sentencia del Tribunal Supremo que cita. Según el artículo citado, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, con cuantía equivalente a la fijada para cada categoría laboral en el Anexo II. Mediante acuerdo entre empresas y trabajadores, podrán prorratearse las gratificaciones por semanas o meses. Estos acuerdos se consignarán necesariamente por escrito y tendrán una duración de un año, pudiendo ser renovado a iniciativa del trabajador. A los trabajadores que cesen o ingresen durante el año, se les abonará la parte que corresponda, en prorrateo semestral a cuyo efecto la gratificación de Verano se contará de enero a junio y la de Navidad de julio a diciembre.

Por su parte, el 54 del convenio interprovincial establece que se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.



b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Así pues, tenemos dos regulaciones diferentes, ya que la provincial de Las Palmas establece la imposibilidad de prorrateo sin consentimiento por escrito del trabajador, pero lo cierto es que la consecuencia del incumplimiento la establece el convenio general, y el mismo solo es aplicable desde el año 1997, tal y como recogimos en nuestra sentencia de 30-1-12 "el artículo 54 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción en materia de pagas extraordinarias, establece que: 1.- Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, y de ello se deduce, que se prohíbe el prorrateo de las pagas extras, y se prohíbe el pacto de salario global, teniendo la consideración de salario ordinario la cantidad que se haya abonado por tal concepto (prorrateo pagas extras), no cabe por tanto, la compensación ni absorción estimada por el Juzgador de instancia, así pues estimándose que el Convenio Colectivo de aplicación es el de Construcción, de conformidad con el artículo estaría prohibido el prorrateo de las pagas extras"...»

En definitiva, estableciendo el Convenio Colectivo Nacional del Sector una prohibición de prorrateo de las pagas extras, lo abonado mensualmente de forma prorrateada ha de considerarse como salario ordinario, siendo en definitiva la empresa deudora de las pagas extraordinarias reclamadas.(.)"

Aplicando la anterior doctrina de esta Sala al caso que nos ocupa, debemos necesariamente estimar el recurso planteado, debiendo considerar el concepto abonado al actor como "prorrata de pagas", salario ordinario y no gratificaciones extraordinarias, dada la prohibición del Convenio nacional aplicable y, por ende, se le adeudan al actor las pagas extraordinarias reclamadas correspondientes a la diciembre de 2022, la paga de junio 2022 y junio 2023, que se cuantifican en la demanda en la cantidad de 4.216'86 euros, pues no se cuestiona por la impugnante.

Por tanto, se estima el recurso planteado y se revoca parcialmente la sentencia recurrida y previa estimación de la acción acumulada de cantidad se condena a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 4.216'89 euros más el interés por mora previsto en el art. 29.3º del ET.

TERCERO.- A tenor de lo establecido en el art. 235 de la LRJS no procede condena en costas.

CUARTO.- A tenor del art. 218 de la LRJS, frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para la unificación de doctrina.

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

## FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de Don Roberto contra la sentencia nº 207/2023 del Juzgado de lo Social nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de fecha 22 de septiembre de 2023 dictada en Autos nº 407/2023, que revocamos parcialmente y estimando la acción de cantidad acumulada en la demanda condenamos a la empresa FESUMAR ECOLOGÍA Y CONSTRUCCIÓN SL a abonar al actor la cantidad de 4.216'86 euros más el interés por mora previsto en el art. 29.3 del ET confirmándose todos los restantes pronunciamientos de la sentencia. Sin costas.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

## ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del



mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c ?Las Palmas nº 3537/0000/66/1451/23 el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ