



Roj: **STSJ PV 2817/2025 - ECLI:ES:TSJPV:2025:2817**

Id Cendoj: **48020340012025101735**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **22/07/2025**

Nº de Recurso: **1468/2025**

Nº de Resolución: **1816/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **PABLO SESMA DE LUIS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Bilbao, núm. 11, 02-04-2025 (proc. 525/2024),  
STSJ PV 2817/2025**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001468/2025

NIG PV 4802044420240006099

NIG CGPJ 4802044420240006099

**SENTENCIA N.º: 001816/2025**

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 22 de julio de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D./D.<sup>a</sup> **Pablo Sesma de Luis**, Presidente en funciones, D<sup>a</sup> Ana Isabel Molina Castiella y D. Juan Carlos Benito-Butrón Ochoa, Magistrados, ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**SENTENCIA**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Encarna contra la sentencia del Juzgado de lo Social n11 de los de Bilbao de fecha 2 de abril de 2025, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Encarna frente a CAIXABANK.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. **Pablo Sesma de Luis**, quien expresa el criterio de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.**-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO. - La parte demandante Dña. Encarna , con DNI. NUM000 , presta servicios para CAIXABANK, S.A. con la categoría profesional de Directora de oficina, antigüedad de 29/3/1999 y salario bruto mensual de € con prorrata de pagas extraordinaria. Resulta de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

SEGUNDO. - La empresa presentó una imputación escrita de hechos de fecha 19 de marzo de 2024, frente a la trabajadora demandante con traslado para alegaciones, la cual consta como documento nº 3 del ramo de prueba de la parte demandante que se tiene por reproducido.



TERCERO. - La parte demandante contestó al pliego de cargos antecitado mediante alegaciones de fecha 22 de marzo de 2024. Se tiene por reproducido el documento nº 4 del ramo de prueba de la parte demandante.

CUARTO. - Con fecha 8 de abril de 2024, la trabajadora recibe una carta de despido disciplinario con efectos al mismo día, en los siguientes términos:

"En Bilbao, a 8 de abril de 2024

Sra. Encarna

Directora de la Oficina (4663)

Señora.

Por la presente, la Dirección de Caixabank, S.A. (en adelante, "CaixaBank" o "la Entidad", según resulta de las actuaciones practicadas, le comunica que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, "ET", ha adoptado la decisión de rescindir su contrato de trabajo, procediendo a su despido disciplinario, siendo las causas y circunstancias que han originado la citada decisión, las que a continuación le enumeramos.

## HECHOS

Según ha tenido conocimiento, y ha podido constatar recientemente la Dirección de esta Entidad, en las tres semanas que se inician con fecha de 20 de noviembre del 2023, 2 de enero y 19 de febrero del 2024, Usted ha incumplido reiteradamente su horario laboral, así como otras obligaciones esenciales vinculadas con su cargo como Directora de la Oficina

En los términos que más adelante detalla el presente escrito, Usted se ha ausentado reiterada e injustificadamente de su puesto de trabajo causando un grave perjuicio al buen funcionamiento de su centro de trabajo de adscripción el cual, tratándose de una Oficina de categoría S1, depende exclusivamente de Usted para llevar a cabo el horario de apertura al público establecido en la red de Oficinas de CaixaBank.

Además de lo anterior, sus ausencias reiteradas e injustificadas perjudican considerablemente a los clientes de la zona, dado que su Oficina es la única que nuestra Entidad tiene abierta en dicho municipio.

A mayor abundamiento, su transgresión de las normas internas relacionadas con el horario laboral no solo perjudica a los clientes que no han sido atendidos en el horario de apertura al público previsto en la red de Oficinas de CaixaBank, sino que perjudica gravemente la imagen de la Entidad en tanto que la clientela en general percibe la falta de compromiso en cuanto al cumplimiento de los horarios comerciales.

En concreto, a continuación, detallamos las irregularidades ya enunciadas de las que Usted es responsable:

### 1. INCUMPLIMIENTOS DE SU HORARIO LABORAL.

#### 1.1. Incumplimiento del horario laboral.

Como Usted conoce, de acuerdo con las previsiones en materia de jornada y horario laboral contenidas en el artículo 30 del vigente Convenio Colectivo de aplicación a la Entidad, en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril, su horario laboral es el siguiente:

Lunes, martes, miércoles y viernes: de 8 a 15 horas.

Jueves: de 8 a 14.30 y de 16 a 19 horas.

Excepcionalmente, los dos últimos jueves de cada año, así como el primer jueves de cada año nuevo, el horario es de 8 a 15 horas.

No obstante lo anterior, Usted, en las tres semanas sujetas a revisión, ha iniciado y finalizado su jornada laboral en las horas que se indican a continuación, constatándose así incumplimientos de su horario laboral:

Lunes, 20 de noviembre del 2023

o Inicio jornada intensiva: 08:29 horas (29 minutos tarde).

Pausa: 12:03 12:05 horas.

o Fin jornada intensiva: 15:02 horas.

Martes, 21 de noviembre del 2023

o Inicio jornada intensiva: 08:59 horas (59 minutos tarde).



Pausa: No consta

o Fin jornada intensiva: 14:58 horas (2 minutos antes).

Miércoles, 22 de noviembre del 2023

o Inicio jornada intensiva: 08:08 horas (8 minutos tarde).

Pausa: 09:04-09:57 horas (53 minutos de ausencia).

o Fin jornada intensiva: 14:54 horas (6 minutos antes).

Jueves, 23 de noviembre del 2023

o Inicio jornada partida: 08:31 horas (31 minutos tarde).

Pausa: 12:57 13:10 horas.

o Fin jornada partida: 14:16 horas (14 minutos antes).

o Inicio jornada partida: 16:56 horas (56 minutos tarde).

o Fin jornada partida: 18:46 horas (14 minutos antes).

Viernes, 24 de noviembre del 2023

o Inicio jornada: 08:32 horas (32 minutos tarde).

Pausa: 11:29 horas-13:08 horas (1 hora 39 minutos de ausencia).

o Fin jornada: 14:14 horas (46 minutos antes).

Martes, 2 de enero del 2024

o Llegada: 08:22 horas (22 minutos tarde).

Pausa: 12:55 13:01 horas.

o Salida: 15:28 horas."

Miércoles, 3 de enero del 2024

o Inicio jornada: 08:30 horas (30 minutos tarde).

Pausa: No consta.

o Fin jornada: 12:55 horas (2 horas y 5 minutos antes).

Jueves, 4 de enero del 2024

o Inicio jornada mañana: 08:23 horas (23 minutos tarde).

Pausa: No consta.

o Fin jornada mañana: 15:09 horas.

Viernes, 5 de enero del 2024

o Inicio jornada: 08:25 horas (25 minutos tarde).

Pausa: No consta.

o Fin jornada: 14:32 horas (28 minutos antes).

Lunes, 19 de febrero del 2024

o Llegada: 08:34 horas (34 minutos tarde).

Pausa: No consta.

o Salida: 15:08 horas.

Martes, 20 de febrero del 2024

o Inicio jornada: 08:30 horas (30 minutos tarde).

Pausa: 12:59-13:10 horas.

o Fin jornada: 15:15 horas.

Miércoles, 21 de febrero del 2024



- o Inicio jornada mañana: 08:38 horas (38 minutos tarde).
- Pausa: 12:05-13:42 horas. (1 hora y 37 minutos de ausencia).
- o Fin jornada mañana: 14:29 horas (31 minutos antes).

Jueves, 22 de febrero del 2024

- o Inicio jornada mañana: 08:37 horas (37 minutos tarde).
- o Pausa: No consta.
- o Fin jornada mañana: 14:22 horas (8 minutos antes).
- o Inicio jornada tarde: 16:29 horas (29 minutos tarde)
- o Fin jornada tarde: 19:07 horas.

Viernes, 23 de febrero del 2024

- o Inicio jornada: 08:30 horas (30 minutos tarde).
- o Pausa: No consta.
- o Fin jornada: 14:18 horas (42 minutos antes).

Debemos destacar que, a partir del sistema informático para planificar visitas comerciales con clientes, se ha verificado que no consta que en los horarios en que Usted estuvo injustificadamente ausente tuviera planificadas labores comerciales en las dependencias de los clientes.

A mayor abundamiento, no consta que Usted, por la singularidad de la Oficina categoría S1 (unipersonal) en la que trabaja, tenga autorizada la posibilidad de realizar flexibilidad horaria. Tampoco su superior, la Directora de Área de Negocio de la zona, la Sra. Africa , ha sido advertida, por su parte, de sus ausencias en los días indicados anteriormente.

Por otro lado, especialmente gravoso resulta el perjuicio ocasionado en determinados días en que su retraso en la incorporación a la Oficina ha provocado que algunos clientes deban esperarla en la puerta. Como Usted conoce, el horario de atención comercial de la Oficina es de 08:15 horas a 14:30 horas. En este sentido, debemos destacar que, aunque el horario de atención comercial de la Entidad pueda ser a partir de las 08:15 horas, el inicio del horario laboral está fijado a las 08:00 horas porque la puesta en marcha de los sistemas de seguridad e informáticos de la Oficina no permiten atender a los clientes en el horario comercial previsto si estos llegan a primera hora junto con el personal de la Entidad. Además, en este sentido, el incumplimiento horario supone un riesgo para la seguridad de la Oficina, dado que comporta la puesta en marcha de los sistemas de gestión de efectivo con los clientes físicamente presentes en la Oficina. Seguidamente, le ofrecemos el detalle de las incidencias relacionadas:

El viernes, 24 de noviembre del 2023, Usted se incorporó a las 08:32 horas. En aquel momento, un grupo de tres clientes le estaba esperando en la puerta de la Oficina

El martes, 2 de enero del 2024, Usted se incorporó a las 08:22 horas. En aquel momento, un cliente le estaba esperando en la puerta de la Oficina.

El viernes, 5 de enero del 2024, Usted se incorporó a la Oficina a las 08:25 horas. En aquel momento, un cliente le estaba esperando en la puerta de la Oficina.

El lunes, 19 de febrero del 2024, Usted se incorporó a la Oficina a las 08:34 horas. En aquel momento, una clienta le estaba esperando en la puerta de la Oficina.

El jueves, 22 de febrero del 2024, Usted se incorporó por la tarde, en la Oficina, a las 16:29 horas. En aquel momento, un cliente le estaba esperando en la puerta de la Oficina.

Por último, también es importante destacar que el miércoles, 3 de enero del 2024, Usted finalizó su jornada laboral a las 12:55 horas para acudir a la peluquería, donde fue atendida como clienta, desde las 13:11 horas hasta las 15:09 horas. Tras cerrar la Oficina a las 12:55 horas, Usted no volvió a reincorporarse a la Oficina que, en consecuencia, permaneció cerrada a pesar de que el horario comercial debía finalizar a las 14:30 horas.

## 1.2. Incumplimiento de la normativa de uso de registro horario.

De conformidad con la Guía de Registro Horario publicada en la Intranet corporativa de la Entidad, constituye un principio básico de uso de dicho sistema que la plantilla registre diariamente la hora de inicio y finalización de



su jornada, descontando los tiempos de descanso y cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo.

La Entidad ha podido constatar que Usted ha incumplido sistemáticamente el deber de informar del inicio y finalización de la jornada laboral ya que, pese a los incumplimientos horarios detallados en el apartado anterior, en casi todos los días revisados, el sistema de registro horario indica que Usted, con posterioridad a estos, ratificó el horario teórico que, por defecto, informaba el sistema informático de registro. De acuerdo con las previsiones del apartado 4 sobre "Incidencias" de la Guía de Registro Horario, la Persona Trabajadora que omite su deber de realizar el marcaje manual de su horario laboral tiene la obligación de hacerlo a posteriori, en un plazo máximo de siete (7) días, introduciendo de forma manual las horas de inicio, finalización, así como las horas efectivamente trabajadas.

Por lo tanto, se concluye que, durante el período revisado, Usted incumplió la normativa interna en materia de registro horario con el objetivo de ocultar los reiterados y sistemáticos incumplimientos de su jornada laboral, los cuales desarrollándose en una Oficina S1 (en la que únicamente Usted presta servicios) han sido de muy difícil detección hasta la fecha.

## 2. INCUMPLIMIENTOS DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD.

La Entidad ha podido constatar que, pese a su incorporación tardía a la Oficina por las mañanas según el detalle lo previsto en el apartado anterior, en ocasiones, el sistema de alarma de su centro de adscripción ha sido desconectado, con su contraseña, antes de que Usted acudiera a la Oficina.

Dicha incongruencia temporal ha coincidido con la presencia física en la Oficina de un compañero suyo el cual, ha debido utilizar su contraseña para desactivar la alarma y acceder al centro, dentro del horario laboral, cuando Usted no estaba presente.

Ello ha ocurrido en los términos que se recogen a continuación:

Martes, 21 de noviembre del 2023:

Usted se incorporó a la Oficina a las 08:59 horas. Sin embargo, la desconexión del sistema de alarma de la Oficina se produjo a las 07:31 horas con su contraseña.

Miércoles, 22 de noviembre del 2023:

Usted se incorporó a la Oficina a las 08:08 horas. Sin embargo, la desconexión del sistema de alarma de la Oficina se produjo a las 07:42 horas con su contraseña.

La normativa interna de la Entidad, publicada en la Intranet Corporativa, dispone que en ningún caso se pueden ceder las contraseñas de los sistemas de seguridad y acceso a las Oficinas de la red de CaixaBank. La autorización de una determinada persona para desactivar las alarmas la debe validar el Área de Seguridad para realizar un correcto control y seguimiento de las personas que acceden a las dependencias de CaixaBank.

El incumplimiento de la antedicha normativa implica un riesgo en materia de seguridad en tanto que la divulgación de las llaves de activación y desactivación de los sistemas de seguridad de la Oficina aumentan las probabilidades de que estas sean utilizadas por terceros al objeto de cometer un robo en la Oficina.

Los referidos hechos que le fueron imputados no han quedado cuestionados en su veracidad y exactitud. En consecuencia, la Dirección entiende que los hechos que le fueron imputados en su día son veraces y exactos y que constituyen una falta laboral muy grave por la transgresión de la buena fe contractual y por las repetidas e injustificadas faltas de puntualidad al trabajo que los mismos suponen, de conformidad con el artículo 54.2.a) y d) del ET y con los apartados 4.1 y 4.4 del artículo 76 del vigente Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, de aplicación en la Entidad.

Por todo ello, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo, 54 del ET y en el artículo 79. apartado 2.3, párrafo segundo del referido Convenio Colectivo, se ha adoptado la decisión de sancionarla con la única sanción proporcionadamente adecuada a la gravedad y al tipo de incumplimientos, es decir, la máxima, consistente en su despido disciplinario, comunicándole que el mismo tendrá efectos a partir de la fecha de recepción del presente escrito de notificación.

Lo que se pone en su conocimiento y se le comunica en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, advirtiéndole de su derecho a recurrir, dentro del plazo establecido en la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Atentamente,"



**QUINTO.** - Los hechos recogidos en la carta de despido han resultado acreditados, pudiendo dar por reproducidas los retrasos y ausencias recogidos por el detective con TIP NUM001 en sus informes obrantes en la causa como documentos 15, 16 y 17 del ramo de prueba de la parte demandada, siendo los informes emitidos en fecha 29 de noviembre, 6 de enero y 27 de febrero respectivamente.

**SEXTO.** - La oficina en la que trabajaba la demandante es del tipo S1, caracterizada por contar con la demandante como directora y única trabajadora. Su horario de apertura al público es de lunes, martes, miércoles y viernes de 8:15 a 14:30 horas y los jueves se añade 16:15 a 18:30 horas. El horario de la demandante es de lunes, martes, miércoles y viernes de 8:00 a 15 horas y los jueves de 8:00 a 14:30 y de 16:00 a 19:00 horas.

**SEPTIMO.** - La empresa dispone de un sistema de registro horario conforme al cual el trabajador introduce la hora de entrada y la hora de salida. En caso de no hacerlo en el mismo día el sistema de manera automática hace constar las horas de entrada y salida propias del horario regular del trabajador. El trabajador puede en los días siguientes ratificar ese horario o introducir otro manualmente. En los días recogidos en la carta de despido, la demandante ratificó las horas de inicio de la jornada ordinaria a las 8:00 horas y las horas de salida ordinaria a las 15:00 horas y a las 19:00 los jueves, a sabiendas de que no se correspondía con la realidad, sin que conste recogida ninguna salida y entrada durante la jornada laboral en ninguno de esos días.

**OCTAVO.** - La empresa dispone de un sistema informático para planificar citas en oficina o visitas comerciales fuera de la oficina con clientes, haciendo constar en la ficha del cliente las intervenciones que pudiera estar programadas. En los días recogidos en la carta de despido no consta que la demandante tuviera planificadas labores comerciales en las dependencias de los clientes. (se tiene por reproducido el documento nº 18 del ramo de prueba de la parte demandada)

**NOVENO.** - No consta que la demandante comunicara previamente a su superior Dña. Africa, las causas de las entradas con retraso, salidas anticipada o ausencias durante la jornada relativas a las fechas que se le imputan en la carta de despido, ni que las justificara con posterioridad a haberse producido. No consta que la demandante tenga autorizada algún tipo de flexibilidad horaria.

**DECIMO.** - Los trabajadores llamados "volante-apoderado" venían desarrollando una práctica consistente en solicitar las claves de acceso a las oficinas a aquellos compañeros a los que iban a sustituir, corrigiéndose dicha práctica en el mes de marzo de 2024.

**UNDECIMO.** - Se ha intentado la preceptiva conciliación previa sin éxito entre las partes en fecha 13 de mayo de 2024."

**SEGUNDO.**-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que desestimando la demanda formulada por Dña. Encarna frente a CAIXABANK S.A., debo declarar y declaro el despido causado a la actora con fecha 8 de abril de 2024 como procedente, con absolución de la demandada respecto de todas las pretensiones dirigidas contra la misma."

**TERCERO.**-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-La demandante propone en el recurso la modificación de los apartados tercero y noveno del relato de hechos probados de la sentencia de instancia.

La primera propuesta recae sobre la satisfacción de algunos clientes de la oficina bancaria en que trabajaba la demandante y la segunda se refiere a la flexibilidad horaria del personal que haya de conciliar su vida familiar.

Aunque acreditadas documentalmente, ninguna de las propuestas puede ser acogida.

La primera porque la satisfacción de algunos clientes no puede desvirtuar los hechos imputados en la carta de despido y demostrados en el acto del juicio.

La segunda porque se desconocen las circunstancias familiares de la demandante, que nunca solicitó medida alguna de flexibilidad para su oficina de trabajo, en la que era la única empleada.

**SEGUNDO.**-Se denuncia la infracción de los Arts.82 del convenio colectivo aplicable y 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores; reiterando así la alegación de prescripción.

No existe fundamento para sostener tal alegación.

La conducta enjuiciada constituyó un conjunto de actos graves cuya prescripción se encuentra sujeta al transcurso de 60 días. Este plazo no se sobrepasó entre el 24 de Noviembre de 2023 y el 2 de Enero de 2024; ni



desde el 5 de Enero de 2024 al 19 de Febrero de 2024; fechas que corresponden a los actos que conformaron la conducta.

Además, los hechos demostrados constituyeron una conducta continua y ocultada por la trabajadora hasta que fue descubierta por la empresa.

**TERCERO.**-Se denuncia igualmente la infracción de los Arts. 76 y 79 del convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro.

La denuncia no puede prosperar porque la sanción de despido fue proporcional a la conducta de la trabajadora.

Se produjeron faltas de puntualidad importantes y reiteradas de apertura de la oficina bancaria en que la demandante era la única empleada, lo que generó perjuicios a varios clientes y deterioro de la buena imagen del banco. Así mismo, se produjeron notables ausencias injustificadas a lo largo de algunas jornadas.

Tales hechos fueron ocultados por la trabajadora manipulando el sistema de control horario.

Se trata de una conducta reiterada a lo largo de numerosos días de tres meses y carente de cualquier circunstancia que exima o minore la responsabilidad.

**CUARTO.**-Respecto a la flexibilidad horaria prevista en el Art. 107 del convenio colectivo no puede admitirse porque los hechos no se corresponden con la flexibilidad admisible para el puesto de directora de la oficina sino con meros incumplimientos del horario laboral, de forma reiterada, injustificada y, especialmente, desconectada de cualquier tarea profesional que pudiera explicar los hechos ni tan siquiera parcialmente.

**QUINTO.**-No procede imponer las costas del recurso a la parte que, vencida en el mismo, le asiste el beneficio de justicia gratuita ( Arts. 235.1 de la Ley 36/2011 y 2-d de la Ley 1/1996).

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de Suplicación interpuesto por Encarna frente a la sentencia de 2 de Abril de 2025 (autos 525/24) dictada por el Juzgado de lo Social nº11 de Vizcaya en procedimiento sobre despido instado por la recurrente contra Caixabank S.A., debemos confirmar la resolución impugnada.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

**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.**

**PUBLICACIÓN.**-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

## ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ