

01511

**SENTENCIA Nº.: 335/2016**

2016 IRA  
SET. 15

En San Sebastián a 13 de septiembre de 2016.

Vistos por mi, D. CARLOS TULLIO RODRÍGUEZ-MADRIDEJOS MURCIA Magistrado-Juez del **Juzgado de lo Social nº 3** de San Sebastián ( Guipúzcoa), los autos seguidos en este Juzgado bajo el número **235/2016**, en el que interviene como parte demandante el sindicato ELA asistido por la letrada Sra. Laizabal, y de otra parte y como demandada, la mercantil **CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR S.A.** que compareció asistida por el Graduado Social Sr. Fernández, y como parte interesada el **SINDICATO LAB** asistido por la letrada Sra. Latasa y atendiendo a los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.**- Tuvo entrada en este Juzgado la demanda interpuesta por el sindicato ELA contra la mercantil **CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR S.A.** en la que tras las alegaciones de hecho y de derecho que estimaba de aplicación, terminaba solicitando que se dictara una sentencia mediante la cual se declarase que procede abonar a los instaladores (oficiales de 3ª), el plus de carencia incentivo regulado en el art. 18 del Convenio Colectivo, en el valor recogido en la columna C de las tablas salariales (7,018 € por día laborable), así como la dieta por comida regulada en el art. 26 del Convenio Colectivo de aplicación (17,85 € por día).

**SEGUNDO.** Presentada la demanda, la misma fue admitida a trámite mediante auto, convocándose a las partes a la celebración para el acto de conciliación y en su caso juicio para el día 21 de julio de 2016. El Sindicato LAB se personó como parte interesada.

**TERCERO.** El día del juicio, la parte actora se ratificó en la demanda interpuesta, y el SINDICATO LAB se adhirió a las alegaciones de hecho y de derecho realizadas por el sindicato ELA, interesando el recibimiento del pleito a prueba.

La mercantil demandada se opuso a la demanda realizando las alegaciones de hecho y de derecho que consideró de aplicación.

Abierto el pleito a prueba, las partes propusieron los medios probatorios que estimaron pertinentes, los cuales fueron admitidos y practicados en la forma que consta en autos, y tras la fase de conclusiones quedaron los autos vistos para dictar la presente resolución.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** Que el presente conflicto colectivo afecta a los 37 instaladores, Oficiales de 3ª, que vienen trabajando por orden y cuenta de la empresa CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR S.A. cuyo centro de trabajo se encuentra en Guipúzcoa, a los que resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa.

**SEGUNDO.** Que según el Convenio Colectivo de aplicación, en la retribución de estos trabajadores siempre no puede ser inferior al salario anualizado, que en el caso de los trabajadores oficiales de 3ª, asciende a la cantidad anual de 21.213,34 euros, y en concreto en concepto de salario base la cantidad de 14,35 euros por día natural, por el concepto de plus convenio la cantidad de 35,78 euros por día laborable, y por el concepto de productividad, incentivo o en su caso carencia de incentivo la cantidad de 7,018 euros por día laborable.

**TERCERO.** Que la empresa demandada no abona la suma referida de 7,018 euros por día laborable en concepto de productividad, incentivo o en su caso carencia de incentivo, sino que les viene a abonar el resultado de un sistema de puntuación concertado a su vez con la empresa TELEFONICA, cuyas bases de cálculo de los objetivos de productividad que se deben de alcanzar, y la puntuación correspondiente por trabajo realizado por cada trabajador se desconocen.

**CUARTO.** Que ha tenido lugar el día 13 de abril de 2016 ante la Sede Territorial de Guipúzcoa del Consejo de Relaciones Laborales intento conciliatorio, concluyendo el acto sin avenencia.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Tuvo entrada en este Juzgado la demanda interpuesta por el sindicato ELA contra la mercantil CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR S.A., en la que alegaba que a las relaciones laborales entre la empresa demandada y los trabajadores resultaba de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa, afectando el conflicto colectivo a los 37 instaladores, oficiales de 3ª, cuyo centro de trabajo se encontraba en Guipúzcoa. Alegaba el sindicato demandante, que la empresa demandada no estaba aplicando correctamente el convenio colectivo de aplicación, ya que no abonaba correctamente el salario regulado en el mismo, ya que según las tablas del mismo, el salario mínimo garantizado para cada trabajador estaba formado por tres columnas, Salario base (columna A), Plus Convenio (columna B), y carencia de incentivo o en las empresas que tengan sistema propio de producción el incentivo correspondiente, complemento de producción (columna C). Defendía la parte actora que siempre debían de existir estos tres conceptos de forma que ningún trabajador podría cobrar por debajo del salario anualizado que supone la suma

de estas tres columnas, de modo que en el caso de los trabajadores oficiales de 3ª, la empresa les debería de abonar la cantidad anual de 21.213,34 euros, y en concreto en concepto de salario base la cantidad de 14,35 euros por día natural, por el concepto de plus convenio la cantidad de 35,78 euros por día laborable, y por el concepto de productividad, incentivo o en su caso carencia de incentivo la cantidad de 7,018 euros por día laborable. Alegaba que la empresa no abonaba a los instaladores cantidad alguna por el concepto correspondiente a la columna C ( incentivo, productividad, carencia incentivo), ni procede a compensar dicha cuantía por ningún otro concepto previsto en el convenio o negociado entre las partes. Considera la parte actora que en aplicación del Convenio Colectivo, la empresa, o bien aplica el sistema de productividad regulado en el art. 17, lo cual supondrá un valor, que nunca podrá ser inferior al valor señalado en la columna C de las tablas salariales del convenio colectivo, pues se trata de salarios mínimos; o bien, y dado que se tratará de trabajos que no estarán medidos cumpliendo lo estipulado en el art. 17 del Convenio Colectivo, deberá de abonar la cantidad señalada en la columna C de las tablas salariales del convenio colectivo (art.18). Alegaba la parte actora que en este caso la empresa ni aplicaba el sistema de productividad regulado en el art. 17, ni abonaba el carencia de incentivo, ya que lo que hace es eliminar este concepto, inaplicando de esa manera la dicción del convenio colectivo, defendiendo que la empresa no estaba aplicando correctamente los artículos 15 (salario de convenio), 17 (productividad) y 18 (carencia de incentivo) del Convenio Colectivo. Alegaba que en virtud de todo lo expuesto, procedía abonar a los trabajadores que desarrollan su actividad como instaladores (oficiales de 3ª), el carencia de incentivo contemplado en el art. 18 del Convenio Colectivo de aplicación, columna C de las tablas salariales, cuyo valor en el momento actual ascendía a la suma de 7,018 euros por día laborable. Alegaba que además la empresa tampoco aplicaba correctamente el art. 26 del Convenio Colectivo, que regula las salidas, dietas y viajes, siendo que en el ámbito nacional, el valor establecido por comida ascendía a la suma de 17,85 euros, mientras que sin embargo la empresa abonaba 10 euros por comida, exigiendo además, la entrega de ticket de comida para proceder a su abono. En base a todo lo anterior, alegaba la parte actora que se debía de reconocer a los trabajadores el derecho a que se les abonase el carencia de incentivo, art. 18 del Convenio Colectivo, en el valor establecido en la columna C de las tablas salariales (actualmente 7,018 €), así como que se les abonase la dieta por comida al precio estipulado en el art. 26 del Convenio Colectivo, en la suma de 17,85 euros por comida. En el acto del juicio explicó además que la empresa alegaba que tenía su propio sistema de producción que sustituía la columna C, que el art. 17 regulaba la productividad, y que además no era cierto que efectivamente tuviere un sistema productivo real, reconociendo la existencia de un sistema de puntos concertado con la empresa TELEFONICA en función de los servicios realizados que luego trasladaba a los trabajadores, incluso con puntos negativos con lo cual en ocasiones resulta imposible alcanzar la productividad, pese a que en todo caso se debe de respetar al menos el mínimo previsto en la columna C del Convenio Colectivo.

El sindicato LAB se adhirió a las alegaciones realizadas por el sindicato ELA en su demanda

**SEGUNDO.** La empresa demandada se opuso a la demanda alegando que el art. 18 del Convenio Colectivo regulaba el sistema de retribución del personal que realice un trabajo que no esté medido, de modo que la carencia de incentivo estaba prevista para supuestos en los que el trabajo no estuviere medido, como así lo consideró CCOO en un estudio que aportaban. Alegaba que sin embargo la empresa tenía todos los trabajos medidos, que se baremaban en función de los tiempos de prestación de servicios, existiendo por lo tanto un sistema de producción medido y baremado, destacando que el trabajador debe de alcanzar un mínimo de puntos. Alegaba que no era cierto que la tabla C fuere un salario mínimo garantizado que todo trabajador debiera de percibir, de modo que la empresa cumpliría en todo caso con el contenido del art. 18. Respecto de las dietas, alegaba que los trabajadores tienen coche propio, que su zona geográfica era Guipúzcoa, y que por lo tanto podrían comer en sus domicilios, procediendo su abono únicamente cuando se acreditase a la empresa el gasto realizado.

**TERCERO.** Los hechos declarados probados son el resultado de la valoración de la prueba documental aportada por las partes que obra en autos, y de la expresa o tácita conformidad de las partes con los términos en los que se planteó el debate procesal y el objeto de la Litis, a la vista de la forma en que se efectuaron las alegaciones en el acto del Juicio (art.97)

La cuestión objeto de controversia radica en resolver, si como asegura la parte actora, efectivamente la empresa demandada no estaba abonando correctamente el salario a los trabajadores afectados por el conflicto, al entender que el salario mínimo garantizado estaba formado por tres columnas, a saber, salario base (columna A), Plus Convenio (Columna B), y carencia de Incentivo, o en las empresas que tengan sistema propio de producción el incentivo correspondiente, complemento de producción (columna C), resultando que según la parte actora, la empresa no estaba abonando a los instaladores cantidad alguna por el concepto correspondiente a la columna C, destacando el hecho de que la empresa no tiene un sistema de productividad establecido.

El artículo 15º del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa publicado en el BOG el día 27 de enero de 2011 que resulta de aplicación en el presente caso, dispone:

*Salario de Convenio.*

— *Salario Base de Convenio:*

*Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.*

— *Plus de Convenio:*

*Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo. Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.*

*Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.*

*La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría. (...)*

El artículo 17.º por su parte regula la Productividad, disponiendo:

*A. Regulación:*

*I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.*

*El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.*

*II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.*

*Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.*

*III. La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:*

- a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B»*
- b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna «A» más la columna «B».*

*IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles de actividad, en los siguientes casos:*

- a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.*
- b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.*
- c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad*

*económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.*

*d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.*

*e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.*

*En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá previos los informes técnicos que estime pertinentes.*

*V. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.*

*La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del PRECO, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto.*

*VI. El personal tiene derecho a ser informado de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.*

*Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.*

*VII. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:*

*1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.*

*2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.*

*3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.*

*VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.*

*Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.*

*En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO).*

*B. Sanciones:*

*Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:*

*a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.*

*b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.*

*c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.*

*d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.*

*Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.*

*Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.*

### *C. Calidad:*

*Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.*

*En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.*

*El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.*

*El artículo 18.º del Convenio Colectivo, regula el denominado **Carencia de incentivo**, disponiendo:*

*“El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las Tablas anexas.”*

De la lectura e interpretación de los referidos artículos, se desprende, que efectivamente el Convenio Colectivo de aplicación establece como salario mínimo garantizado para cada trabajador, la suma de tres conceptos, a saber: 1) El Salario base, cuyo importe se concreta en la columna A del Anexo I; 2) El denominado Plus Convenio cuyo importe se identifica con la columna B del Anexo; y 3) Bien el denominado "Carencia de incentivo" regulado en el art. 18 para empresas que no tengan su propio sistema de producción, consistente en un incremento del 14% de las columnas A y B de las tablas Anexas; o bien en las empresas que tengan su propio sistema propio de producción el incentivo correspondiente como complemento de producción, según las cuantías de la columna C.

Según se desprende de esos artículos, la determinación del rendimiento mínimo, exigible o normal del sistema de producción es facultad de la empresa, si bien deberá de informar y consultar al Comité de Empresa y con el arbitraje en su caso, del PRECO, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto. Se establece que ese sistema de producción permita determinar y concretar, el importe correspondiente al complemento de producción al que se refiere el art. 17, de modo que el rendimiento exigible a cada trabajador, se calcule en función de la relación que debe de existir entre la producción obtenida respecto a la producción exigible, o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

También se regula que el personal tiene derecho a ser informado de los métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos, y los posibles cambios de éstos de producirse, que en ningún caso se aplicarán con retroactividad. Además, se establece que determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación, constituyéndose a tal efecto una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema, y en caso de discrepancia se prevé la posibilidad de recurrirse al Arbitraje.

Además se establece que todos los rendimientos están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

Pues bien, considerando el resultado de la prueba practicada, es posible concluir que la empresa demandada no ha logrado acreditar que efectivamente tenga un sistema de producción propio, en los términos anteriormente expuestos, por falta de claridad y concreción del referido sistema, que dificulta que el trabajador pueda conocer perfectamente las bases para el devengo y



cuantificación de la productividad, ya que el sistema que la empresa defiende que existe, se remite a su vez al sistema de puntos concertado con la empresa TELEFONICA, cuyo funcionamiento y concreta baremación se desconoce y no se acredita en modo alguno, habiendo aportado a tal efecto la empresa únicamente documental en las que aparece las cuantías que habría abonado en concepto de productividad a los trabajadores.

Los testigos que comparecieron al acto del Juicio, explicaron que la empresa demandada establece un sistema de puntos en función del servicio concertado con TELEFONICA, que luego traslada a los trabajadores, de modo que éstos después deben de alcanzar una determinada puntuación en función del concreto trabajo realizado para lograr la productividad, que según explicó el SR. Del Olmo en el acto del juicio el testigo propuesto por la parte demandante, resulta ser un sistema de cálculo ciertamente complicado e indeterminado, ya que los puntos se asignan en función de las tareas realizadas, y en ocasiones la puntuación es negativa desconociendo el motivo para ello, con lo cual difícilmente se acababa logrando una productividad positiva.

De este modo, teniendo en cuenta la falta de un sistema de producción en la empresa en los términos regulados en el Convenio Colectivo, y que de dicho texto convencional, en cualquier caso se debe de garantizar la percepción como mínimo de la cantidad prevista en la Columna C, no cabe sino concluir que los trabajadores afectados por este Conflicto Colectivo (instaladores, Oficiales de 3ª), por el concepto de productividad, incentivo o en su caso carencia de incentivo, deberían de percibir al menos la cantidad de 7,018 euros por día laborable.

Respecto de las salidas, dietas y viajes que la parte actora consideraba que la empresa no abonaba correctamente y conforme al art. 26 del Convenio Colectivo, en la medida en que dicho artículo no exige para su devengo que el trabajador tuviere que justificar la realización de dicho gasto, limitándose a concretar las cuantías por tales conceptos que la empresa tiene obligación de abonar, no cabe sino reconocer también el referido concepto reclamado en la demanda respecto de la comida, en el importe establecido en el convenio de 17,85 euros, frente a los 10 euros por comida que venía abonando la empresa, previo aporte del ticket de comida para proceder a su abono.

**CUARTO.** Contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación de conformidad con el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

## FALLO

Que estimando la demanda formulada por el sindicato ELA contra la mercantil CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR S.A. DEBO DECLARAR y DECLARO que los trabajadores afectados por este Conflicto Colectivo, Instaladores (Oficiales de 3ª), tienen derecho al percibo del plus de carencia incentivo regulado en el art. 18 del Convenio Colectivo, en el valor recogido en la columna C de las tablas salariales (7,018 € por día laborable), así como la dieta por comida regulada en el art. 26 del Convenio Colectivo de aplicación (17,85 € por día), DEBIENDO de estar y pasar las partes por dicha declaración.

Notifíquese esta sentencia a las partes intervinientes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer 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 o graduado social para su formalización. Y que la condenada, para hacerlo, deberá ingresar en el BANCO SANTANDER S.A., en la cuenta corriente nº 1.853 que a tales efectos tiene abierta este Juzgado, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso; y asimismo deberá constituir en la misma cuenta de dicho Banco la cantidad de 300,00 euros, acreditándolo en resguardo separado, en el que indicará previamente al número del expediente los dígitos "65" (código identificación procedimiento).

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgada en Primera Instancia lo pronuncio, mando y firmo.