



## Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 8 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874556  
FAX: 938844929  
E-MAIL: social25.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420240016592

### Despido objetivo individual 264/2024-J

-  
Materia: Despidos con acumulación de tutela de derechos fundamentales

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:  
Para ingresos en caja. Concepto: 0608000061026424  
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.  
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona  
Concepto: 0608000061026424

Parte demandante/ejecutante: Alejandro [REDACTED]  
Abogado/a: Francisco Pelayo Osuna  
Graduado/a social:  
Parte demandada/ejecutada: CONSULTORES LOGÍSTICOS DEL PIRINEO S.L, FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), MINISTERI FISCAL  
Abogado/a: MIGUEL [REDACTED]  
Graduado/a social:

## SENTENCIA Nº 57/2025

Juez: [REDACTED]

Barcelona, 25 de febrero de 2025

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la parte actora se presentó ante el Juzgado Decano demanda, repartida a este Juzgado, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos suplicó a este Juzgado dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en la misma.

**SEGUNDO.** Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste se celebró con la comparecencia de todas las partes. La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, desistiendo de sus pretensiones de cantidad que figuraban en hecho decimo de la demanda. La parte demandada se opuso a la pretensión de la parte actora, realizando las alegaciones que entendió pertinentes.

Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas. Las partes en trámite de conclusiones solicitaron que se dictase sentencia de acuerdo con sus pretensiones, solicitando la actora la extinción del contrato en caso de estimación de la demanda, quedando los autos conclusos para sentencia.

**TERCERO.** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]	
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]		





## HECHOS PROBADOS

1º.- La parte demandante ALEJANDRO [REDACTED] ha venido prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada desde 6 de febrero de 2023 en virtud de contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo, obrando el contrato en el doc. 1 de la demandante y realizando el demandante funciones de conductor cubriendo una ruta de reparto de mercancías para un cliente de la demandada, la entidad SALTOKI. (Documental, alegaciones de las partes no controvertidas).

2º.- La parte demandante no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores. (Hecho no controvertido)

3º.- El demandante conducía una furgoneta IVECO matrícula [REDACTED] con una carga máxima de 3500 kg (hechos conformes y documental demandada).

4º El demandante en fecha 12 de febrero de 2024 comenzó una IT de duración estimada 11 días por "dolor torácico no especificado". En fecha 20 de febrero de 2024 al demandante en confirmación de baja se le da una duración estimada de 39 días de curación y una siguiente revisión médica en fecha 19 de marzo de 2024.(documental demandante).

5º.- En fecha 15 de febrero de 2025 el jefe del demandante, de nombre "Santi" pregunta al demandante si va a poder ir "a la reunión con pedro" y cuando este le contesta que no tiene quién le lleve y que no puede ir, a lo que su jefe le contesta que " ..ya la tendremos la semana que viene, si seguimos manteniendo la ruta, porque tal y cómo están las cosas... quizás prescindan de nuestros servicios para esa ruta..." Damos por reproducido a efectos probatorios el contenido íntegro de dichas conversaciones de whatsapp que obra en la página 26 (vuelta) y 27 de las actuaciones (documental demandante, acta notarial ).

6º.-La empresa demandada en fecha 21 de febrero de 2024 vía correo electrónico envió una carta de despido al demandante que damos por íntegramente reproducida a efectos probatorios, alegando causas objetivas relativas a la supresión de la ruta que hacía el demandante por la empresa cliente SLATOKI. (documental demandante ).

7º. Se ha intentado la conciliación sin avenencia.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - El relato de hechos probados resulta de acuerdo con lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de la libre y conjunta valoración de la prueba practicada en el acto del juicio y de la prueba indicada en cada uno de los ordinales fácticos, aplicando los principios de valoración imparcial y crítica



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]	





de la prueba. En especial ha resultado acreditado de la prueba documental aportada por las partes cuyo contenido no ha sido impugnado por ninguno de ellas, siendo esto especialmente relevante tanto en los partes médicos indiscutidos como en las conversaciones de whatsapp con la persona del jefe.

**SEGUNDO.** - La acción que se ejercita en la demanda tiene como fin que se declare la nulidad del despido basada en la nulidad basada en que la demandante se encontraba en situación de IT en el momento de procederse al despido de la misma y que, debido a ello la misma resultó ser discriminada vulnerándose su derecho a la igualdad previsto en los arts. 14 CE y 2.1 Ley 15/2022 de Igualdad. Afirma que en fecha 8 de febrero de 2024 inició un periodo de incapacidad temporal por dolor torácico con posterior recaída y nuevo periodo de incapacidad en fecha 12 de febrero de 2023, que en fecha 12 febrero fue despedido. Con fecha de efectos de 12 de marzo de 2024. Pide a su vez la demandante una indemnización de 50.000 euros en aplicación de la LISOS

Subsidiariamente la demandante la improcedencia del despido con una indemnización adicional

A ello contesta la demandada, que en ningún caso procede declarar la nulidad del despido producido debido a que, sólo el hecho de que se haya producido el despido estando la demandante en situación de IT cosa fácticamente no discute, no significa que que el despido sea nulo, habiendo la misma a su vez, dado traslado mediante burofax a la demandante de sus ausencias para que justificara su ausencia. Afirma además que el despido se produjo por causas objetivas derivadas de que su cliente canceló la ruta del trabajador debido a que la misma sólo quería que el trabajador le prestara servicios. A su vez señala que el salario es menor porque el Convenio aplicable no es el de transporte si el de mensajería debido a que el vehículo que el demandante conducía podía llevar una carga de máximo 3.500 kg.

Respecto a las controversias en el presente procedimiento, son pues:

- 1.Si en el caso concreto, por estar de baja el trabajador se ha producido una vulneración discriminatoria que produciría la nulidad del despido.
- 2.Subsidiariamente, y para el caso de que no se aprecie la vulneración de derechos fundamentales denunciada, si el despido es improcedente.
- 3.- En todo caso, cuál es el Convenio Colectivo aplicable y, por ende, el salario regulador a efectos de despido.

**TERCERO.** - **Nulidad por discriminación en situación de IT.-** Afirma la **Sentencia del TSJ de Cataluña de 4 de octubre de 2024** que *"La sentencia de esta Sala de 11/03/2024 (rec. 5701/2023) señala que las antes citadas previsiones legales han sido interpretadas por esta misma Sala en sentencia de 14/11/2023 (rec. 2597/2023), haciendo cita extensa de la dictada por el TSJ de Madrid de 10/05/2023 (rec. 118/2023) (EDJ 2023/583834) y estableciendo las siguientes pautas generales:*

*"La Ley desarrolla el artículo 14 de la Constitución (EDL 1978/3879) , que recoge el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.*

*-Superando cualquier duda la Ley 15/2022 obliga a considerar que dentro de la cláusula abierta del art. 14 CE (EDL 1978/3879) ("cualquier otra condición o circunstancia personal o social") deben entenderse incluidas la enfermedad o el*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]	





estado de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

-Toda decisión empresarial posterior al 14/07/2022 deberá considerarse discriminatoria y por tanto nula si tiene como móvil la enfermedad de la persona trabajadora.

-Subsiste la discapacidad como causa de discriminación prohibida, siendo aplicable para definir la misma la doctrina previa a la Ley 15/2022 con los matices previstos en los artículos 4.1 y 6.1.a .

-Los preceptos de la Ley 15/2022 deben ponerse en relación con el artículo 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social (EDL 2011/222121), según el cual "en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

- El "**test de aplicación en casos de enfermedad**", para determinar si la decisión empresarial ha tenido como móvil la misma, exige:

- a) Comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa a ella
- b) Determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil de la decisión cuestionada ha sido la enfermedad o las condiciones de salud
- c) En caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria.

**-Se descartará la antijuridicidad cuando se acrediten las justificaciones objetivas y razonables ajenas a la enfermedad o condición de salud de la persona trabajadora, pero también si:**

- a) La diferencia de trato deriva de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla ( artículo 4.2 de la Ley 15/2022 );
- b) La decisión empresarial cuestionada viene exigida por el proceso de tratamiento de la enfermedad, o por las limitaciones objetivas que imponga la enfermedad para el ejercicio de determinadas actividades o por limitaciones exigidas por razones de salud pública (artículo 2.3 de la Ley 15/2022 )."

En la **Sentencia de 4/06/2024** (rec. 692/2024), en el mismo sentido, razonamos como sigue:

"Determinado, que la situación de incapacidad temporal coincidente con el despido no es un indicio suficiente para trasladar a la empleadora la carga de la prueba en un despido, debemos preguntarnos si la Ley 15/2022, al incluir la enfermedad como causa de discriminación, y de considerarse que la situación



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]	





*de incapacidad temporal es un indicio suficiente, la sentencia debería declarar la existencia de la discriminación denunciada por razón de enfermedad y el despido nulo. Esta Sala, en su sentencia de 3.11.2022, rec. 5142/2022 , razonaba con relación a la Ley 15/2022, que ni antes de la Ley 15/2022, de 12 de julio (EDL 2022/24320), integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ni tampoco siquiera después de su entrada en vigor, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce de forma automática a una declaración de nulidad. Aunque hay que decir, también, que se exigía que el trabajador pudiese ser considerado discapacitado.*

*El legislador, si hubiese querido que todo despido de trabajador/a en situación de incapacidad temporal fuera por definición causa de discriminación por motivo de salud, así lo hubiera regulado en la ley 15/2022, o en todo caso hubiese modificado del art. 55 del TRLET , introduciendo una causa de nulidad nueva, pero como no lo hizo, teniendo presente la jurisprudencia europea y nacional elaborada en torno al concepto de discapacidad, lo que ha querido transmitir al no regular este aspecto es que no es suficiente la mera situación de incapacidad temporal para dar paso a la nulidad de un despido .*

*El reconocimiento de la discriminación por enfermedad en la nueva Ley no equivale a que toda situación de incapacidad temporal sea una situación discriminatoria prohibida por la ley, el despido discriminatorio por razón de enfermedad y, será discriminatorio y, por tanto, nulo, en los mismos supuestos que lo eran antes de la entrada en vigor de la citada norma, cuando la enfermedad se convierte en un factor de segregación, y no lo sería, si la causa tiene relación con otras circunstancias como la aptitud, el rendimiento, la cualificación, la competencia, y el trabajo del trabajador enfermo.*

*En definitiva, es nulo el despido si se la causa fue su enfermedad, y no lo será, si se le despido lo fue al margen de si está o no en situación de incapacidad temporal si dicha enfermedad le incapacita para el trabajo, sin perjuicio, que por la naturaleza de la enfermedad pueda ser considerado como persona discapacitada, pues el mero hecho de que una persona se encuentre en situación de incapacidad temporal en el momento de su despido no necesariamente ha de constituir una vulneración de su derecho a la no discriminación del art. 14 CE (EDL 1978/3879) .”*

Teniendo en cuenta este contexto normativo y jurisprudencial (aún no consta una postura o jurisprudencia concreta al respecto del alto tribunal), debemos partir de que, la mera situación de IT en la fecha del despido no supone per se una nulidad del despido, debiendo practicarse lo que se ha denominado test de nulidad (Según STS Castilla y León de 19 de junio de 2023), o test de enfermedad cómo lo ha denominado la Sentencia del TSJ de Cataluña más arriba referida.

En el presente caso, valorando en conciencia la prueba practicada, podemos entender que, en el presente caso procede analizar los hechos probados de conformidad con el test de enfermedad que nos propone la Sala. Recordemos brevemente sus parámetros:

a) Comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa a ella.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]	
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]		





b) Determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil de la decisión cuestionada ha sido la enfermedad o las condiciones de salud

c) En caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria.

a) En relación al primero, no podemos hacer otra cosa que contestar positivamente, pues existe un parte de baja de dicha fecha, no impugnado por la demandada, sin que su situación de incapacidad temporal se haya discutido por la demandada. A su vez existe un parte de confirmación de baja que sitúa la baja en una duración de 39 días con anterioridad a que se produzca el despido.

b) En relación a si existe un panorama indiciario, que permita vislumbrar, en aplicación del art 181.2 LRJS que existen indicios de discriminación, debemos entender que los mismos se derivan fundamentalmente tanto de la escasa antigüedad del demandante, el conocimiento de la IT, así como de la conversación de mensajería aportada por acta notarial, así como de la escasa o más bien nula justificación de la causa de despido que, carece de la más mínima lógica.

De lo antedicho se desprende, que la demandada sabía que la IT de la trabajador era de presumiblemente 39 días o más , y que, la persona superior del demandante ante la perspectiva de que el demandante no pudiera conducir, le manifiesta que por ello quizás SALTOKI prescinde de su ruta, lo que no tiene para este Juzgador la más mínima lógica pues la ruta la puede hacer otro trabajador, sin que la demandada haya acreditado en ningún momento que SALTOKI haya manifestado la imprescindibilidad del demandante para dicha ruta.

Otro aspecto importante son las circunstancias personales y laborales de la demandante que hacen que, pese que no era oficialmente una IT de muy larga, o que le impidiese participar activamente en el trabajo a largo plazo, se constate que era claramente más ventajoso para el empresario desprenderse del trabajador antes que hacerse responsable de las consecuencias de la IT por la escasa antigüedad en la empresa.

c) Por último el empresario no aporta, (aunque seamos conscientes de que es consecuencia del anterior) la más mínima justificación de su proceder, acausal y arbitrario a todas luces, que, en el marco de la oposición, roza la temeridad, siendo en el fondo su única oposición, el alegar que la IT no genera automáticamente la nulidad. Sin embargo y pese a esta afirmación, lo que no podemos es convertir esa frase en lo contrario, y permitir actitudes arbitrarias y despidos sin causa alguna en situación de IT convirtiendo la premisa "LA IT no genera automáticamente la nulidad" en "LA IT no genera nunca la nulidad" o, en el mejor de los casos, "La IT (o la enfermedad) sólo genera la nulidad en el caso de que sea de larga duración o equiparable a una discapacidad", como nos recordaba el TJUE en su Sentencia Daoudi (2016). Sin embargo, lo cierto es que la discriminación del artículo 2 de la ley de igualdad, habla de "enfermedad" y en ningún caso exige que sea de larga duración, con lo que, si, como en este caso, el Juzgador llega a la íntima convicción de la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]	





que la única causa de despido ha sido la incapacidad temporal, lo procedente es en aplicación del artículo 26 de la ley de Igualdad 15/2022 declarar la nulidad del despido.

**El art 113 de la LRJS:** “Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador.

**CUARTO.- Convenio aplicable y salario-** En materia de Convenio colectivo aplicable entendemos con la demandante que el Convenio aplicable es el “*Convenio Colectivo Transporte de Mercancías Por Carretera y Logística de Barcelona*”, por las siguientes razones:

1. En primer lugar, porque según su artículo 2 el ámbito del Convenio corresponde con el transporte a través de todo tipo vehículo sin exigir para su aplicación una carga superior a 3.500, sin que ello sea óbice que para el de mensajería el máximo sea dicho tonelaje. Así el artículo 2 del meritado Convenio señala que “*El presente Convenio obliga a toda actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1.987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías y lo establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.*”
2. En Segundo lugar porque la ruta asignada al demandante de la ruta de la empresa SALTOKI, no tiene en principio par nada que ver con los materiales propios de dicha empresa, que se dedica a la construcción y no a la distribución de paquetería.
3. El propio nombre de la de la demandada señala de un modo claro que la misma es una empresa que se dedica entre otras cosas a la logística.

Es por ello que siendo este el Convenio aplicable procede aplicar un salario regulador de 26.303,05 euros al año.

En relación al abono de salarios de tramitación, en relación a salario de 1368,40 euros (72,06 euros al día), por lo que desde el 7 de marzo de 2024 han pasado 355 días, lo que da un total de 25.581,30 euros en salarios de tramitación.

**QUINTO.- Indemnización.-** En cuanto a la indemnización pedida por vulneración de derechos fundamentales, procede condenar al pago de 7501 euros en aplicación de la **STS 214/2022** que dice: “*La relación laboral ha durado alrededor de dos años, desde el 23 de diciembre de 2015 al 11 de agosto de 2017, siendo el salario bruto anual del trabajador durante ese periodo de 23.618,28 euros, por lo que resulta manifiestamente excesiva y desproporcionada la suma reclamada por daños morales de 25.000 euros, una vez que la declaración de nulidad del despido ya comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de trabajo*”; “*el importe de la sanción prevista en el art. 40 de la LISOS, a lo que se acoge el demandante como parámetro de referencia, partía para las faltas muy graves en el caso de infracciones en materia de relaciones laborales, en su grado*”



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per S [REDACTED]	





*mínimo de la cantidad de 6.251 euros hasta un máximo de 25.000 euros, por lo que es más razonable y adecuado fijar la indemnización en la suma correspondiente a la cuantía inferior de esa multa, que prudencialmente resulta más proporcionada y ajustada a las circunstancias del caso para resarcir en sus justos términos el perjuicio derivado del daño moral infringido al trabajador”.*

Así procede, vista la vulneración de derechos fundamentales y la aplicación de la actual LISOS cuya cuantía en faltas muy graves, grado mínimo asciende a 7.501 euros, procede condenar, además de a los salarios de tramitación al pago de una indemnización de 7.501 euros por daños morales derivados de dicha vulneración de derechos.

**SEXTO.** - Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

Vistos los preceptos legales antes citados y demás de pertinente y general aplicación al supuesto de autos,

### **FALLO**

Que estimo íntegramente la demanda principal de nulidad y presentada por **ALEJANDRO** [REDACTED] en el presente procedimiento y debo declarar y declaro nulo el despido efectuado sobre el mismo con efectos de 7 de marzo de 2024 **CONDENANDO A CONSULTORES LÓGISTICOS DEL PIRINEO S.L.** a estar y pasar por la anterior declaración y a la readmisión de la demandante en su puesto, salario, y resto de condiciones de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectividad del despido hasta que la readmisión efectiva tenga lugar, 25.581,30 euros, más los que devenguen hasta su efectiva reincorporación cuyo salario regulador es de 72,06 euros brutos diarios.

Condeno a su vez a **CONSULTORES LÓGISTICOS DEL PIRINEO S.L.** al pago de 7.501 euros a la demandante en concepto de vulneración de derechos fundamentales de la misma.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Catalunya, anunciando tal propósito dentro de los cinco días siguientes a su notificación debiendo haber depositado en la cuenta de depósitos y Consignaciones de este Juzgado el depósito necesario para recurrir, si no ostenta la condición de trabajador, de 300 euros y el importe íntegro de la condena .

Estarán exentos de hacer estos ingresos las Entidades Públicas, los que tengan reconocido el beneficio de justicia gratuita o litiguen en razón de su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad social , aunque si en la




Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per [REDACTED]	





sentencia se condenara a la Entidad gestora, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en el párrafo anterior, pero deberá presentar ante el Juzgado, al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso.

Así, por esta mi Sentencia, la pronuncio, mando y firmo.   
Magistrado-Juez del Juzgado Social nº25 de Barcelona.

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia, ha sido leída y publicada, por el Juez que la ha dictado, en Audiencia Pública y en el día de la fecha. Doy fe.-



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: 
Data i hora 26/02/2025 13:32	Signat per 