



Roj: **STSJ M 13819/2016 - ECLI: ES:TSJM:2016:13819**

Id Cendoj: **28079340042016101029**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **15/12/2016**

Nº de Recurso: **653/2016**

Nº de Resolución: **1042/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34002650

251658240

**NIG** : 28.079.00.4-2015/0006698

**Procedimiento Recurso de Suplicación 653/2016**

**ORIGEN**: Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid Despidos / Ceses en general 166/2015

**Materia** : Despido

**C.A.**

**Sentencia número: 1042/2016**

**Ilmas. Sras.**

D. /Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

D. /Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

D. /Dña. CONCEPCIÓN R. URESTE GARCÍA

En Madrid, a quince de diciembre de dos mil dieciséis.

Habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación **653/2016**, formalizado por el/la letrado D. /Dña. Marina Martin Tomas en nombre y representación de **TALHER SA** , contra la sentencia de fecha 1 de marzo de 2016 dictada por el Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid en sus autos número 166/2015, seguidos a instancia de D. /Dña. Luis Pedro frente a la



mercantil recurrente, **EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA SA y FOGASA**, en reclamación por Despido, ha sido Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. **D<sup>a</sup> MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ** .

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

**"PRIMERO** .- *El actor tiene antigüedad reconocida en TALHER, S.A de 3 de agosto de 2010, salario de 1.200,66 € con prorrata de pagas extras, y categoría de auxiliar jardinero.*

**SEGUNDO** .- *Ha prestando servicios en I.T.M. La Marañoso.*

**TERCERO** .- *El 3 de agosto de 2010 suscribió contrato TALHER, S.A., por subrogación comenzó en TRAGSA el 01 de agosto de 2011, de nuevo se subrogó TALHER, S.A el 23 de septiembre de 2013.*

**CUARTO** .- *TALHER, S.A. le comunicó que el 31 de diciembre de 2014 dejaría de prestar servicios para tal empresa y que le subrogaría TRAGSA.*

**QUINTO** .- *TRAGSA no le subrogó porque sólo subrogó a un encargado y un auxiliar de jardinería en virtud de la Encomienda de Gestión suscrita el 10 de diciembre de 2014 y cuya duración sería del 01 de enero de 2015 a treinta y uno de diciembre de 2015.*

**SEXTO** .- *TRAGSA no ha pagado nada al actor porque no le subrogó y no le comunicó cese.*

**SÉPTIMO** .- *TRAGSA comunicó a TALHER, S.A. que no se hacía cargo de todos los trabajadores.*

**OCTAVO** .- *El actor envió burofax a TRAGSA solicitando la confirmación del despido que entiende que realizó TRAGSA el 08 de enero de 2015 a través de un técnico cuando estaba en La Marañoso.*

**NOVENO** .- *No consta que sea o haya sido representante de los trabajadores o sindical."*

**TERCERO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "**Que con desestimación de la demanda presentada por D. /Dña. Luis Pedro contra EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA S.A. debo absolver y absuelvo a la parte demandada de todas las peticiones deducidas en su contra. Y con estimación de la demanda presentada por D. /Dña. Luis Pedro contra TALHER, S.A. debo declarar y declaro improcedente el despido y debo condenar y condeno a la parte demandada a optar en el plazo de cinco días entre readmitir al actor en las mismas condiciones que tenía antes del despido con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución a razón de 39,47 € € al día, o a indemnizarle con la cantidad de 6.394,14 €.**"

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte TALHER SA, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 16/09/2016, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día para los actos de votación y fallo.

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

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- La Sentencia de instancia, estima la pretensión del actor frente a la empresa TALHER SA y declara improcedente su despido, absolviendo a la empresa TRAGSA.

Son hechos probados, no combatidos que fundamentan el fallo los siguientes:

El actor trabajaba para TALHER SA desde el 3 de agosto de 2010. El 10 de diciembre de 2014 se firma por TRAGSA una encomienda de gestión con duración desde el 1 de enero de 2015 hasta el 1 de diciembre de



2015, comunicando a TALHER que no se hacía cargo de todos los trabajadores, porque la encomienda solo contempla la selección del personal facilitado por TALHER SA de dos personas, de las seis que prestaban servicios para esta última en el centro de la Marañosá.

Frente a la misma se interpone por la representación de la empresa TALHER SA el presente recurso de suplicación, impugnado por el actor y la codemandada, en el que al amparo del art. 193 b) de la Ley Reguladora interesa, como primer motivo, la revisión del hecho probado octavo y su modificación por el texto siguiente:

*"El actor envió un burofax a Tragsa solicitando la confirmación del despido que entiende que TRAGSA realizó, de forma verbal el 8 de enero de 2015, a través de un técnico, cuando el actor llevaba prestando servicio efectivo en el centro desde el día 7 de enero de 2015. "*

La modificación de tal Hecho Probado se asienta en la falta de oposición de las partes a lo manifestado en el hecho Sexto de la demanda, *" Que habiéndose incorporado la empresa TRAGSA, como le había sido ordenado, trabajó en la misma, las jornadas de los días 7 y 8 enero de 2015, desarrollando la jornada laboral completa."*

No se apoya en prueba documental o pericial, como impone el cauce procesal del art. 193 b) de la Ley Reguladora , y además resulta intrascendente al fallo por lo que luego razonaremos.

**SEGUNDO** : Al amparo del art. 193 c) se denuncia la infracción del art. 43 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería y de la Doctrina Jurisprudencial que referencia del T.S.J de Madrid y del País Vasco, que no resulta hábil para fundamentar una denuncia jurídica en Suplicación. Así mismo se apoya la infracción en el art. 55 del ET y el art. 53.1 a) del mismo texto legal .

En resumen, la fundamentación del motivo, trata de justificar que con las normas denunciadas la empresa TRAGSA tenía la obligación de subrogar a todos los trabajadores que la Empresa TALHER SA tenía adscritos al servicio de jardinería de la I.T M la Marañosá, obligación que apoya en la norma Convencional aplicable.

La cuestión controvertida ha sido recientemente resuelta en dos sentencias del pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. La primera de fecha 7 de abril de 2016, rcud. 2269/2014, relativa al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad ; y, la segunda de fecha 10 de mayo de 2016, rcud. 2957/2014 , respecto del Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, en un asunto, que resulta extrapolable al que estamos examinando, aunque aquí nos encontremos ante una norma convencional diferente. A la doctrina contenida en ambas sentencias hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica.

Reitera la doctrina que en supuestos como el presente no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores . Así la Sala, a partir de la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92 , ha señalado, a propósito de la subrogación establecida en el precepto referido, que «ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET , salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación». Por ello, para garantizar en la medida de lo posible la continuidad en el empleo, en los convenios colectivos se suelen acordar, para el caso de la sucesión de contratistas en las que no se produce el fenómeno de la transmisión previsto en el artículo 44 ET , unas denominadas cláusulas subrogatorias que establecen importantes garantías de empleo para los trabajadores afectados a través de la imposición de la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata. La validez de estas cláusulas no ha venido admitiendo duda alguna porque si el supuesto de hecho a que se refieren queda excluido del artículo 44 ET , resulta perfectamente válido que la autonomía colectiva favorezca la continuidad de las relaciones laborales afectas a un servicio que permanece y que ese favorecimiento se realice en unas concretas y determinadas condiciones que son fruto del acuerdo logrado a través de la negociación colectiva.

De esta manera, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02 , que recoge la doctrina comunitaria-. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata.

En punto a la normativa aplicable, el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que «Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso. Los Estados miembros



podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso».

En concordancia con este mandato el artículo 44.3 ET establece la responsabilidad solidaria de ambas empresas a las transmisiones por actos inter vivos durante tres años por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Se trata, pues, de una previsión específica incorporada por el legislador español que, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en los casos de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar ( SSTS de 15 de julio de 2003, rcud. 3442/2001 y 4 de octubre de 2003, rcud. 585/2003 , entre otras).

(...) Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de la Sala han sido constantes en señalar que cuando no se dan los requisitos legalmente previstos la subrogación puede producirse por mandato del convenio colectivo y para estos supuestos no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias de la cláusula del convenio aplicable; la subrogación sólo se producirá si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que allí se dispongan.

Así, la ya lejana STS de 10 de diciembre de 1997, rec. 164/1997 señaló que: «en los supuestos de sucesión de contratas la pretendida transmisión de contratas, no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta, pues la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente» para añadir que «No existe, por tanto, una transmisión empresarial en los términos que se regulan ni en el art. 44 ET ni en el ap. 1 del art. 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1977 , por lo que la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente de producirse no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable, .... a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse». Doctrina reiterada punto por punto por la SSTS de 31 de marzo de 1998, rcud. 1744/1997 y de 29 de enero de 2002, rec. 4749/2000 .

Referida a empresas de limpieza, la STS de 23 de mayo de 2005, rec. 1674/2004 , señaló que «en las contratas sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET , sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida».

La STS de 20 de septiembre de 2006, rec. 3671/2005 , referida a un supuesto de sucesión de contratas de seguridad, reiteró que «en los supuestos de mera sucesión de contratas, sin transmisión de elementos patrimoniales, no existe una transmisión empresarial en los términos que se regulan en el artículo 44 ET ... [por lo que]... la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente, de producirse, no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse».

Más recientemente la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011 , ha señalado que «los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007 , porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa ... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Seguridad ...", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad , pues como decíamos en nuestras SSTS de 10 de



julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99 , respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET , sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio».

Con tales fundamentos, nuestra reciente STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012 , ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad , que «En el asunto examinado, como anteriormente se ha consignado, no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco "sucesión de plantillas", por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece».

No constituye óbice alguno para el mantenimiento de la expresada conclusión que la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- dispusiera que "el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato". Tal previsión se refiere a los efectos derivados directamente de la Directiva y, obviamente, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET , pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET . Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria, introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla. Y es que la relación entre el artículo 44 ET y el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación.

En este punto conviene advertir que la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos:

- a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello.
- b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una "sucesión de plantilla" y una ulterior "sucesión de empresa".
- c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo.
- d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/723/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley ( arts. 3.3 y 85.1 ET ).

Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de coherencia previsiones de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, concedores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pautado). La tarea de los órganos jurisdiccionales, en consecuencia, no es la de enjuiciar la bondad material o social de sus previsiones sino el ajuste a las normas de Derecho necesario y en tal empeño consideramos que la sentencia de instancia alberga doctrina acertada.

En el caso que examinamos y a la luz de la Doctrina expuesta, resulta que la nueva adjudicataria no asume más que a dos trabajadores, que son los que están contemplados en la encomienda de gestión, es decir, dos





sobre seis, y por lo tanto no opera el art. 43 de la norma convencional que en este caso es del Convenio Estatal de Jardinería ya que ha quedado probado que el Ministerio de Defensa reduce el servicio encomendado a dos personas y es cierto que la subrogación en este caso se produce en virtud de convenio pero cuando se produce una sucesión de empresas en la prestación del servicio, sin existir identidad total, ni tan siquiera superior al 50%, el criterio seguido en el fallo de instancia es acorde a las normas y Doctrina Jurisprudencial que se denuncian y, por lo expuesto, debe ser confirmado por la Sala.

## FALLAMOS

Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por **TALHER, S.A.**, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 32 de los de Madrid, de fecha uno de marzo de dos mil dieciséis, en el procedimiento seguido a instancia de D. Luis Pedro frente a la recurrente, **FOGASA y EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA (TRAGSA)**, en reclamación por despido, confirmamos la expresada resolución, condenando a la TALHER, SA al abono de 400 € a cada uno de los letrados impugnantes del recurso en concepto de honorarios y a la pérdida de lo depositado y consignado para recurrir una vez sea firme la presente resolución.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

**MODO DE IMPUGNACIÓN** : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0653-16 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE*, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO*, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo "*OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA*", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000 065316), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

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 y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

## PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo./a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.