



Roj: **STSJ AS 4519/2012 - ECLI: ES:TSJAS:2012:4519**

Id Cendoj: **33044340012012102977**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **23/11/2012**

Nº de Recurso: **2378/2012**

Nº de Resolución: **2997/2012**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 02997/2012

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33044 34 4 2012 0102506

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0002378 /2012

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000549/2012 JDO. DE LO SOCIAL nº 005 de OVIEDO

Recurrente/s: Baltasar

Abogado/a: OLGA TERESA BLANCO ROZADA

Recurrido/s: INDUSTRIAS ALQUI S.L., Doroteo , MINISTERIO FISCAL

Abogado/a: RAMON RODRIGUEZ SANCHEZ

Graduado/a Social: ANGELA GARCIA GARCIA

Sentencia nº 2997/12

En OVIEDO, a veintitrés de Noviembre de dos mil doce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. ASTURIAS, formada por los Ilmos. Sres. D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNÁNDEZ, Presidente, D^a PALOMA GUTIERREZ CAMPOS, D^a MARÍA VIDAU ARGÜELLES y D. JESÚS MARÍA MARTÍN MORILLO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NO MBRE 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 SUPPLICACION 0002378/2012, formalizado por la Letrada OLGA TERESA BLACO ROZADA, en nombre y representación de Baltasar , contra la sentencia número 394/2012 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 5 de OVIEDO en el procedimiento DEMANDA 0000549/2012, seguidos a instancia de Baltasar frente a INDUSTRIAS ALQUI S.L., Doroteo , MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente la **Ilma. Sra. D^a PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. Baltasar presentó demanda contra INDUSTRIAS ALQUI S.L., Doroteo , MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 394/2012, de fecha trece de Julio de dos mil doce .

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º.- El actor, D. Baltasar , prestó sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa INDUSTRIAS ALQUI S.L., con la categoría profesional de oficial, con la categoría profesional de oficial 2ª, con una antigüedad reconocida al día 6 de octubre de 2003, percibiendo un salario 51,64/día, con inclusión d el aparte proporcional de pagas extras (SB 32,84/día, antigüedad 5%, Plus de convenio 2,02, Plus de asistencia 6,29/días, Plus de carencia incentivo 3,56/día, P/P extras 1.293,14= 18.901,01 anuales). En la relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Industrias del Metal del Principado de Asturias.

2º.- La empresa INDUSTRIAS ALQUI S.L., comunicó al trabajador por medio de burofax de 10 de mayo de 2012 carta con el siguiente sentido literal:

Por la presente le notificamos que, al amparo de lo dispuesto en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores , la dirección de esta empresa ha decidido extinguir su contrato de trabajo, por razones económicas y de producción, con fecha y efectos del próximo 25 de mayo de 2012.

Dichas causas han sido explicadas y justificadas en la memoria, informes económicos y demás documentación que se ha hecho llegar al Delegado de personal durante la tramitación del E.R.E., de extinción de 10 contratos, expediente nº NUM000 , documentación que tiene Ud. A su disposición tanto en las oficinas de la empresa como en la sede del sindicato CC.OO de la Pola de Siero para consulta si así lo estima conveniente y cuyo contenido es el siguiente.

Los años 2010 y 2009 se han cerrado con un beneficio empresarial en torno a los 20.000, beneficio muy escaso en proporción al volumen e negocio (el ratio no alcanza el 1% de las ventas). Pero en el 2011 tenemos registradas unas pérdidas de explotación de 30.736,64 , mientras que el volumen de facturación, rompiendo la tendencia, ha disminuido en medio millón de euros lo que significa un 20% menos con respecto al año anterior.

Esta situación podría parecer lógica en la medida en que tenemos parte de la plantilla con regulación de empleo, sin embargo no se ha rechazado ningún pedido, realizándose todos los encargos. Es decir, de no haberse realizado el ERE, asumiendo todo el personal con su coste salarial, las pérdidas habrían superado los 200.000, lo que no hubiera colocado en una inevitable situación de concurso de acreedores.

Pero por si estas razones fueran insuficiente, la evolución de este último trimestre, el primero de 2010 no ha podido ser más alarmante: las ventas ha caído ala mitad con respecto al mismo periodo del año pasado y un 60% con respecto al año 2010, pasando de 636.222,12 en 2010 a 553.434,88 en 2011 a 283.689,62 este año. El coste de personal de este trimestre aún con casi la mitad de la plantilla en regulación de empleo, ha supuesto mas del 50% de dicha suma, lo cual es insostenible en una empresa que trabajo con materiales de alto coste, fundamentalmente acero inoxidable, y que ha llevado aparejadas unas pérdidas de explotación en este trimestre superiores a los diez mil euros, sin tener en cuenta amortizaciones.

Paralelamente, continúan las dificultades para cobrar trabajos realizados, lo que supone aumentar los gastos financieros: el pasivo casi alcanza los dos millones de euros, muy difícil de amortizar con el volumen de ingresos actual y no digamos con los resultados. Y ello a pesar de que hemos puesto en práctica una política de cobros que ha resultado muy eficaz y nos ha permitido reducir sensiblemente las cuentas de deudores, pero no se han podido rentabilizar más los recursos por el acusado descenso de la facturación, la deuda de la empresa sigue creciendo.

Así pues tenemos un problema productivo, puesto que los encargos de obra siguen cayendo en picado, agravado con un problema económico, puesto que la financiación que nos permite nuestro tamaño ya hace tiempo que ha superado el límite admisible.



En consecuencia con todo lo anterior se ha venido planteando en varias reuniones mantenidas con su representante de personal la necesidad de redimensionar la plantilla al volumen actual de obra, mediante extinciones de un mínimo de diez contratos y un máximo de quince. Hasta este momento, en aras de mantener la paz social, se había pospuesto la efectividad de la medida mediante la tramitación de dos expedientes consecutivos de suspensión de contratos durante doce meses en total.

Pero esta decisión ha servido para evidenciar dos hechos fundamentales: Que esa opción no da resultados esperados, pues la empresa sigue soportando gasto de personal que no se traducen en producción y, por otra parte, que llevamos un año prescindiendo de los mismos trabajadores y no solo no han sido necesarios, sino que incluso aumentaron los ratios de productividad. Por tanto, lo que en principio se planteó como una solución a un descenso temporal y coyuntural de la actividad por la ralentización de la economía, en especial de sector de la construcción y obra civil (el destinatario natural de nuestro trabajo), ahora se manifiesta como insuficiente, no quedando otra alternativa que elevarlo a definitivo, pues la disminución de encargos ya se ha convertido prácticamente en paralización y hay una parte de plantilla cuyo trabajo no solo no es necesario si no que supone una rémora para el mantenimiento del resto de puestos de trabajo.

Así conjuntamente con la representación del personal, hemos elaborado una relación de puestos de trabajo que serían prescindibles sin afectar a la productividad, y entre ellos lamentablemente está el suyo, tal como viene recogido en el E.R.E., arriba reseñado, resuelto de mutuo acuerdo entre la empresa y el Delegado de Personal. Por ello, en aplicación del Art. 53.2 del E.T. tendrá derecho, sin pérdida de su retribución a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo, además de disfrutar de las vacaciones pendientes de este año entre el 21 y el 25 mayo.

Asimismo, le comunicamos que en el día de hoy hemos transferido a su cuenta la indemnización de 20 días de salario por año de servicio a que tiene derecho, que asciende la cantidad de 8.288,58 (s.e.u.o).

Contra esta decisión podrá formular las acciones legales que considere oportunas.

3º.- La empresa llevó a cabo dos expedientes de suspensión de contratos de trabajo, uno con nº 2011-216 solicitud de la suspensión de 16 contratos de trabajo por un periodo máximo de 6 meses (Acta 19 de abril de 2011), entre los que se encontraba el actor, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de abril de 2011 se acuerda la suspensión de los 16 contratos de trabajo. Otro con nº 2011-620 solicitud de suspensión de 30 contratos de trabajo (toda la plantilla) por un periodo máximo de 6 meses (Acta 20 de Octubre de 2011, 21 de octubre de 2011, corregida), que fue autorizado por Resolución de la Consejería de Economía y Empleo de fecha 25 de octubre de 2011. En el citado Acta de la representación legal de la plantilla y del Delegado de Personal D. Doroteo se dice expresamente que se rechaza la pretensión de la empresa de despedir a diez trabajadores, pero en cambio se acuerda suspender los contratos de la totalidad de las plantillas por el periodo de seis meses en las mismas condiciones que se pactaron en el ERE actualmente vigente.

4º.- La empresa llevó a cabo un expediente de extinción de 13 contratos de trabajo Nº NUM000. Se comunicó a la Dirección de Trabajo la apertura del periodo de consultas el día 24 de abril de 2012. En fecha 26 de abril de 2012 se comunica a la Autoridad Laboral el resultado del periodo de consultas constando Acta de fecha 26 de abril de 2012 suscrita entre la empresa y el representante legal de los trabajadores en que se acuerda la extinción de diez contratos de trabajo entre los que se encuentra el actor. La Dirección General de Trabajo en fecha 4 de mayo de 2012 comunica a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo la decisión empresarial de despido colectivo que afecta a diez trabajadores.

5º.- Al tiempo también la empresa solicitó que mientras se hicieran efectivos los despidos pretendidos se continuará en la suspensión de contratos del resto de trabajadores dando lugar al expediente 2012-469. La Dirección General de Trabajo en fecha de 4 de mayo de 2012 comunica a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo la decisión empresarial de suspensión de 30 contratos de trabajo.

6º.- La empresa ALQUI S.L. dedicada a la actividad de fabricación de estructuras y cierres metálicos cuenta con una plantilla de 30 trabajadores. Están representados por un Delegado de Personal D. Doroteo que ha participado en todas las negociaciones con la empresa.

7º.- La empresa ALQUI tuvo un resultado de ejercicio durante el año 2011 de -30.736,64, y durante el primer trimestre del año 2012 de -11.829,69.

8º.- En fecha 6 de marzo de 2012 el actor formuló demanda de reclamación de cantidad salario de los días 21 a 24 del mes de octubre de 2011, descansos compensatorios (7 días), vacaciones (22 días), y atrasos de convenio, paga extra de navidad, por todos los conceptos el importe total de 3.215,44. La papeleta de conciliación fue presentada ante el UMAC de forma conjunta con otros dos trabajadores también despedidos en fecha 14 de febrero de 2012, celebrándose el acto de conciliación sin avenencia el día 27 de febrero de



2012, si bien la empresa en el citado acto de conciliación reconoció la deuda por sus importes brutos que serían abonados en importe líquido una vez que la empresa dispusiera de liquidez, ofreciendo hacer un pago en el día de la conciliación y el resto a lo largo de la semana mediante transferencia bancaria.

9º.- La empresa demandada puso a disposición del actor la indemnización fijada en la carta de despido y la diferencia que resultó tras el error apreciado de la antigüedad, calculado conforme a un salario día de 52,35/día.

10º.- El actor interpuso papeleta de conciliación ante la UMAC, el día 1 de junio de 2012 celebrándose el acto con resultado de sin avenencia frente a ALQUI S.L. e intentado y sin efecto frente al otro conciliado, el día 12 de junio de 2012. En el citado acto de conciliación la empresa ALQUI S.L. reconoció la existencia de un error en la antigüedad, mostrando conformidad con la fijada en la papeleta de conciliación, con el compromiso de abono de la diferencia, este abono se produjo mediante transferencia bancaria por importe de 785,25, ascendiendo la suma total de indemnización a 9.073,83 . En fecha trece de junio de dos mil doce el actor formuló la presente demanda.

11º.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que desestimando la demanda formulada por D. Baltasar contra INDUSTRIAL ALQUI S.L., y D. Doroteo debo declarar y declaro la PROCEDENCIA del despido del actor declarando no haber lugar a lo solicitado con absolucón a las demandadas de los pedimentos de adverso formulados.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la representación letrada de Baltasar formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 5 de octubre de 2012.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 25 de octubre de 2012 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.- Frente a la sentencia de instancia que desestimando la demanda formulada por el actor en la que pretendía la declaración de nulidad o subsidiariamente la de improcedencia del despido acordado por la empresa Industrias Alqui S.L. se formula por su representación letrada recurso de suplicación con la única finalidad de examinar el derecho aplicado.

Con amparo procesal en el artículo 193 c) LJS denuncia el recurrente infracción del artículo 24 CE , Convenio 158 de la OIT y Directivas 98/59 y 125/97, artículos. 4 , 51 , 55.5 y 56 ET y doctrina y jurisprudencia que los interpretan en concreto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de mayo de 2012 . Considera en síntesis que no se ha dado cumplimiento por un lado a lo preceptuado por el artículo 51.2 ET para la tramitación de un ERE, en concreto, no ha existido un verdadero periodo de consultas con el delegado de personal limitándose la empresa a exponer su posición inamovible de proceder a la tramitación del ERE extintivo, y tampoco se han cumplido las obligaciones de tipo documental que previene el artículo 6 del Real Decreto 801/2011 de 10 de junio , sobre aportación de la memoria explicativa y demás documentación contable requerida en orden a acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva de carácter colectivo acordada. Por otro lado considera el recurrente que se ha vulnerado la garantía de indemnidad al extinguirse su contrato tras ejercitar acciones tendentes a reclamar unos salarios adeudados por la empresa, pues si bien esta goza de libertad de criterio para seleccionar a los trabajadores afectados por el ERE, también los es que tal libertad no es omnímoda y en esta caso la razón de incluir al actor en el despido colectivo, fuera de la mera represalia, no se justifica con razón alguna.

SEGUNDO.- La cuestión aquí planteada ha sido resuelta por sentencia de esta Sala de lo Social de 30 de octubre de 2012 en la cual enjuiciado el despido objetivo de un compañero del recurrente en circunstancias idénticas se rechaza el primer motivo de nulidad, pues se considera por el transcurrir de los hechos y los expedientes de suspensión previos que la negociación existió, y además de buena fe, y se entiende, además, que la documentación contable y la memoria explicativa fueron aportadas al representante de los trabajadores "al no haber sido combatida en suplicación ni haberse aportando dictamen o prueba alguna que evidencie la insuficiencia de la documentación entregada al delegado de personal". No sucede sin embargo lo mismo con el segundo motivo de nulidad, esto es el relativo a la vulneración de la garantía de indemnidad ya que según se declara en la misma,



"En la sentencia de instancia, después de señalar que el actor junto con otros dos trabajadores más, que igualmente resultaron incluidos en el despido colectivo, formalizo una reclamación por importe de 3.215,44 euros en concepto de atrasos salariales, deuda que termino siendo reconocida por la empresa demandada en la conciliación habida ante el UMAC el 27 de febrero de 2012, considera que, ello no obstante, no cabe apreciar la denunciada violación de la garantía de indemnidad porque con anterioridad a la expresada reclamación el actor ya había sido incluido en los dos expedientes previos de regulación de empleo tramitados en el año 2011 y porque junto a él hay otros trabajadores que no han formulado reclamación alguna y, sin embargo, también ha resultado afectados por el despido colectivo, para concluir señalando que la capacidad de elección de los contratos de trabajo que van ser extinguidos entra dentro del ámbito del poder de dirección de la empresa.

La Sala, sin embargo, no puede compartir esta forma de razonar de la juzgadora a quo, pues como se ha encargado de precisar la jurisprudencia (SSTS de 15 octubre 2003 (rec. 1205/2003) y 19 de enero de 1998), "la selección de los trabajadores afectados" por los despidos objetivos del art. 52.c. ET "corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios". Lo que tiene que acreditar el empresario en el despido económico se limita, por tanto, en principio, a que la "actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo" amortizado. Únicamente si se acusa un panorama discriminatorio, o si se prueba por parte de quien lo alega fraude de ley o abuso de derecho, cabe extender el control judicial más allá del juicio de razonabilidad del acto o actos de despido sometidos a su conocimiento. Todo ello, sin perjuicio de la preferencia de permanencia en la empresa de los representantes legales de los trabajadores, que en el ordenamiento legal español es la única expresamente establecida". Esto es, si se prueba por parte de quien lo alega fraude de ley, abuso de derecho o si se acusa un panorama discriminatorio, cabe extender el control judicial más allá del juicio de razonabilidad del acto o actos de despido sometidos al conocimiento del órgano jurisdiccional.

No cabe olvidar por otra parte que el Art. 8 c) del Real Decreto 801/2.011 , antes mencionado, ordena, en lo que respecta a la documentación común a todos los expedientes de regulación de empleo, que el empresario ha de acompañar una "relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos", circunstancia esta última que reitera el artículo 51.2 e) del Estatuto de los Trabajadores en términos de señalar que en la comunicación a entregar a la representación de los trabajadores también se habrán de hacer constar "los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos".

En el supuesto debatido, sin embargo, a pesar de que en la demanda rectora de la litis ya se denunciaba la ligazón entre la reclamación del trabajador y la decisión empresarial de incluirlo en el despido colectivo, no se acredita en los autos cual ha podido ser el criterio seguido por la empresa para su designación, despejando así las dudas sobre la parcialidad denunciada. El hecho de que el trabajador haya resultado afectado por un expediente de suspensión temporal previo no puede servir de excusa para no cumplir con aquella obligación pues, como se ha visto, aquel expediente alcanza a toda la plantilla, incluido el delegado de personal y, en consecuencia, decir que ya estuvo incluido en un expediente anterior, dada su generalidad, equivale a no decir nada y no nos permite conocer las pautas seguidas por la demandada a la hora elegir el personal afectado por el despido colectivo y, en concreto, cual ha podido ser la causa o razón de ser de la inclusión del actor en dicha lista.

De todo lo anterior lo que la Sala concluye es que, habiendo aportado el actor un indicio racional de discriminación indirecta que autoriza a la inversión de la carga de la prueba, cumplía a la empresa acreditar que actuó alejada de todo propósito discriminatorio (STS de 26 de febrero de 2008, rec. 723/2007); prueba relativa, no ya, a la de la misma causa del despido invocada, que supone un análisis posterior a éste previo, sino, si, en la elección de los trabajadores afectados, con un criterio aparentemente neutro, indirectamente, está incurriendo en una discriminación prohibida, contraria al derecho a la tutela judicial. Prueba que no supera la demandada, al no acreditar que actúa, en el despido cuestionado, con criterios objetivos alejados de todo propósito de no discriminar a un trabajador por el hecho de haber ejercitado individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo, lo que necesariamente ha de conducir a la calificación de nulidad del despido comunicado.

En otras palabras, ante la posibilidad electiva que la doctrina jurisprudencial más arriba invocada le confiere en la selección de los trabajadores afectados por un despido objetivo, por causas económicas o productivas, lo que debió de acreditar la recurrida una vez aportado por actor el indicio discriminatorio indirecto, es que actuó movida por causas empresariales, alejadas de todo ánimo atentatorio de este derecho fundamental del trabajador y, sin embargo, ha resultado desconocida en el proceso la verdadera voluntad empresarial en cuanto al método de elección del personal afectado por la medida extintiva, habiendo permanecido ayuna la litis respecto de tan particular extremo, no habiéndose aportado prueba alguna al respecto.



La resolución de instancia, a la hora de justificar el despido, argumenta sobre la base de la libre designación que ampara a la empresa, pero ello no implica que la libre designación no pueda ser, por sí misma, discriminatoria, pues esta libertad de criterio no puede dar acogida a un resultado vulnerador de derechos fundamentales. En la presente litis, la apariencia de opción por un criterio neutro, como es la libre elección de los trabajadores que pierden su empleo, entre los que se enmarca el despido del actor, en virtud de una causa económica y de producción afectante a la plantilla, conduce a aquel resultado prohibido por el ordenamiento, a falta de la acreditación de otra razonable, necesaria y adecuada, acorde al derecho fundamental que es objeto de protección, con criterios objetivos, no relacionados con la garantía de indemnidad del trabajador despedido.

Consecuentemente con lo hasta aquí razonado el motivo debe de merecer favorable acogida, ya que se considera que la opción que mejor garantiza la efectiva tutela judicial del trabajador despedido en el particular supuesto enjuiciado es la de declarar la nulidad del litigioso, conforme imponen los preceptos 55.6 del Estatuto de los Trabajadores y 113 de la L.R.J.S., con los efectos previstos en aquellos textos legales, sirviendo de referencia para el abono de los salarios de trámite la cifra de 48,75 euros diarios (FJ. sexto)".

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Don Baltasar contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Oviedo, el 13 de julio de 2012, en los autos núm. 549/2012 seguidos contra la empresa Industrias Alqui S.L., revocamos la misma, y estimando la demanda formulada declaramos nulo el despido del actor por causas económicas, condenado a la empresa a la inmediata readmisión del demandante en su puesto de trabajo y al pago de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución.

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del Art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

En cumplimiento de los Arts. 229 y 230 de la LRJS, si el recurrente no fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá acreditar que ha efectuado el **depósito** para recurrir de 600 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta con el número 3366 en el Banco Español de Crédito, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo número 0000, clave 66, haciendo constar el número de rollo, al preparar el recurso, y debiendo indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "37 Social Casación Ley 36-2011". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Asimismo la parte condenada que no goce del derecho de justicia gratuita deberá acreditar, al preparar el recurso, haber **consignado** en la citada cuenta, (y por separado del depósito citado), la cantidad objeto de condena, -o el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento-; puede sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito.

El Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley

Pásense las actuaciones al Sr/a. Secretario para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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