



Roj: **STSJ GAL 4802/2014 - ECLI: ES:TSJGAL:2014:4802**

Id Cendoj: **15030340012014103251**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **21/07/2014**

Nº de Recurso: **26/2014**

Nº de Resolución: **4020/2014**

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

Ponente: **MARIA ANTONIA REY EIBE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA SALA DE LO SOCIAL

SECRETARIA FREIRE CORZO-RJ

PLAZA DE GALICIA

Tfno: 981184 845/959/939 **Fax :** 881881133 /981184853

NIG : 15030 34 4 2014 0000038

N02700

PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000026 /2014

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTES: Juan Francisco DELEGADO DE PERSONAL DE CENTRO DE EJERCICIO INTEGRAL SL,
CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA

ABOGADO: DAVID PENA DIAZ, DAVID PENA DIAZ

DEMANDADOS: FOGASA, MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL , CENTRO DE EJERCICIO DE INTEGRAL SL ,
SPORTING CLUB CASINO

ABOGADA : ANA ISABEL FERNANDEZ LOPEZ

PROCURADOR: XULIO XABIER LOPEZ VALCARCEL

MAGISTRADO PRESIDENTE :

ILMO. SR. DON MANUEL DOMINGUEZ LOPEZ

ILMOS/AS MAGISTRADOS/AS:

DOÑA MARIA ANTONIA REY EIBE

DON JORGE HAY ALBA

En A CORUÑA, a veintiuno de Julio de dos mil catorce.

Habiendo visto esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia compuesta por los/as Ilmos/
as Sres/as Magistrados/as citados/as, los autos P.O. 26/2014, EN NOMBRE DEL REY, han dictado la siguiente

SENTENCIA

En demanda de P.O. 26/2014, formalizada por el letrado DON DAVID PENA DIAZ, en nombre y representación de DON Juan Francisco como DELEGADO DE PERSONAL DE CENTRO DE EJERCICIO INTEGRAL, S.L. y CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA, contra CENTRO DE EJERCICIO INTEGRAL,S.L y SPORTING CLUB CASI NO , partes demandadas en estas actuaciones, siendo Magistrado-Ponente la La Ilma Sra D^a. MARIA ANTONIA REY EIBE, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada en materia de DESPIDO COLECTIVO.

SEGUNDO . Admitida a trámite mediante decreto de fecha 3 DE JUNIO DE 2014, se celebraron los correspondientes actos de juicio oral en fecha 10 DE JULIO DE 2014, con el resultado que consta en el acta al efecto levantada.

En virtud de los antedichos precedentes procesales, expresamente se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- La presente demanda de despido colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa codemandada "Centro de Ejercicio Integral SL", a los cuales se les extinguió la relación laboral por causa de naturaleza productiva a través de un ERE llevado a cabo por dicha demandada en la que alega como causa extintiva, la finalización de la vigencia de la última contrata, que tenía con la también demandada "Sporting Club Casino", la cual finalizaría el 30-4-14, por lo que desde el 1-5-14, ya no habrá carga de trabajo al ser la contrata de "Sporting Club Casino" la única contrata en vigor que tenía la codemandada "Centro de Ejercicio Integral SL".

SEGUNDO .- La empresa " Centro de Ejercicio Integral SL" se dedica al sector de la actividad deportiva teniendo su centro de trabajo en las instalaciones del Sporting Club Casino, sito en la Zapateira en A Coruña, habiendo suscrito ambas demandadas un contrato de arrendamiento de servicios en fecha 30 de abril de 2010, que obra unido a las actuaciones y se da por reproducido en el que se establece en su cláusula séptima que el presente contrato se suscribe por un periodo de cuatro años contados a partir del 1 de agosto de 2010 y como fecha de finalización la de 30 de abril de 2014.

TERCERO .-En fecha 14-4-14 la empresa Centro de Ejercicio Integral remite a la representación de los trabajadores escrito de apertura de período de consultas, concretándose el mismo en tres reuniones, los días 21 de abril, 25 de abril y 29 de abril, cerrando el periodo de consultas sin acuerdo. En dicha reuniones se señaló por la representación de los trabajadores la intención de optar por reclamar su derecho a ser subrogado en la empresa adjudicataria de los servicios que ahora venían siendo prestados por Sporting Club Casino, de conformidad con el art 22,9 del Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y gimnasio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

CUARTO .- El servicio de monitores deportivos, gimnasio, piscina y limpieza que venía desarrollando "Centro de Ejercicio Integral SL" en las instalaciones del Sporting Club Casino viene siendo realizado directamente en la actualidad por "Sporting Club Casino".

QUINTO .- Los demandantes presentaron contra la demandada Centro de Ejercicio Integral SL actuaciones ante la inspección de trabajo, demandas ante el juzgado de lo Social por MSCT y demanda de despidos que obran en su ramo de prueba y que damos por reproducido.

En dichos procedimientos no fue parte el Sporting Club Casino, sin que conste contra el mismo Acta de infracción de la Inspección de trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Los demandantes a través de la presente litis entienden que el ERE operado por la codemandada "Centro de Ejercicio Integral SL" no se ajusta a la realidad y conforma una operación de mera conveniencia empresarial fraudulenta de la que también participa "Sporting Club Casino", destacando que ambas codemandadas están a incumplir lo dispuesto en el art 22.9 del Convenio Colectivo, en materia de subrogación. Sostienen los demandantes que el servicio de monitores deportivos y limpieza que venía desarrollando desde hace seis años la codemandada Centro Integral SL, no finalizó sino que dichos servicios en su totalidad se siguen prestando, ahora directamente por el Sporting Club Casino, así tanto el servicio del gimnasio como el de piscina o los cursos y actividades programadas, junto con la limpieza se siguen a realizar en los mismos términos que con anterioridad, con personal contratado directamente con personal de Sporting Club Casino, lo que vulnera el art 22,9 del Convenio Colectivo de aplicación a cuyo tenor "No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo si la empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos de trabajo se vieses resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio lo reinició la misma u otra empresa"; figura de la subrogación que por otra parte ha de operar al residir la prestación de servicios en la mano de obra, por aplicación de la pacífica jurisprudencia del TJCEE, incumpléndose de esta manera el instituto jurídico de la subrogación empresarial del art 44 del ETR.



Y, por otra parte, aluden los demandantes a que el presente ERE se lleva a cabo en un contexto con enorme conflictividad laboral que no solo atañe a la codemandada Centro de Ejercicio Integral, sino que también afecta al Sporting Club Casino, iniciando la central sindical CIG actuaciones tendentes a hacer pública la situación de vulneración de derechos fundamentales y conflictividad laboral que se está produciendo en el Sporting Club Casino con su conocimiento como la empresa contratante contra el personal contratado de Centro de Ejercicio Integral SL, situación de conflictividad laboral que la CIG pone en conocimiento de Sporting Club, se traduce en despidos, actas de infracción de la inspección de trabajo así como MSCT, sanciones impuestas a los trabajadores, por lo que concluye que el ERE acometido por la demandada Centro de Ejercicio Integral SL es una maniobra de mera conveniencia empresarial fraudulenta urdida con la colaboración de Sporting Club Casino o bien unilateralmente para deshacerse de una plantilla reivindicativa y de enorme litigiosidad, produciéndose de esta manera la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

SEGUNDO. - Así las cosas, y comenzando por la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva que invocan los demandantes en su vertiente de la garantía de la indemnidad para solicitar la nulidad de la decisión extintiva, y que ha de ser analizada con carácter previo, es de destacar la doctrina sobre la materia, asumida por esta Sala de forma reiterada, recogida entre otras en la STCo 3/2006, de 16 enero, en su dimensión de garantía de indemnidad, la que señala que la misma no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino también cuando la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos, necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario, el derecho a la tutela judicial efectiva se satisface no solo con la actuación de jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (STC 171/2005, de 20 de junio). En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 55/2004, de 19 de abril, 87/2004, de 10 de mayo y 38/2005, de 28 de febrero), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo. También es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que una determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del "onus probandi", no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presentada esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se manifiestan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado la prueba diabólica de un hecho negativo sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (SSTC 66/2002, de 21 de marzo, 171/2003, de 29 de septiembre, 188/2004, de 2 de noviembre, 38/2005, de 28 de febrero y 171/2005, de 20 de junio). La aplicación de esta doctrina al presente supuesto implica el rechazo del motivo pues si bien se acreditan por la parte actora de los indicios que pudieran llevar a la existencia de la vulneración de aquel derecho, a través de la prueba documental aportada en su ramo de prueba en la que se constata la existencia de denuncias ante la inspección de trabajo en relación con la empresa Centro Integral SL, demandas interpuesta sobre MSCT, sanción de la empresa a uno de los trabajadores así como demandas por despido en los términos que refleja en el escrito de demanda, dichos indicios quedan desvirtuados a la luz de la prueba practicada por las demandadas así, en cuanto a Centro de Ejercicio Integral SL, porque la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de toda la plantilla se adoptó exclusivamente, porque la empresa Sporting Club Casino decidió no renovar el contrato de prestación de servicios que hasta el 30-4-2014, fecha en la que estaba prevista la finalización vinculaba a ambas empresas, y que era el único cliente que tenía la empresa demandada Centro de Ejercicio Integral SL, la cual desde dicha fecha se encuentra sin actividad alguna, así se acredita de la documental unida a la causa en el ramo de prueba de Centro Integral (notificación de la extinción de la contrata del Sporting Club Casino a Centro Integral SL). Así, pues, resulta que la decisión de Centro Integral SL obedece exclusivamente a causas productivas, cual es la desaparición del único cliente que tenía por fin de la contrata que era Sporting Club Casino.

Igual conclusión ha de predicarse de Sporting Club Casino, en relación a la cual, además de que ninguna prueba se ha practicado que acredite que contra la misma se hubiese dirigido demanda alguna por parte de



los demandantes ni que ninguna actuación contra la misma hubiese llevado a cabo la inspección de trabajo, obedeciendo la rescisión de la contrata que antes tenía con Centro Integral SL, una vez llegado a su término el contrato de arrendamiento de servicios, esto es en fecha 30-4-14, por finalización del periodo pactado de cuatro años y que no fue renovado al no poder asumir Sporting Club Casino el coste de los servicios debido a la situación de crisis por la que atravesaba en virtud de la disminución de número de socios, bajas, subida del IVA etc, como detalladamente se acredita de la documental unida en su ramo de prueba y mantener la viabilidad del club tuvo que asumir el servicio directamente con personal propio.

Por lo que cabe concluir con que ninguna vulneración existe de la garantía de la indemnidad, ni ánimo de represaliar a los trabajadores por la reivindicación de sus derechos, sino a una razón productiva como continuación se analizará.

TERCERO .- Expuesto lo anterior y desestimando la pretensión de nulidad de la decisión adoptada por la demandada, en los términos expuestos argumentan los demandantes en fundamento de dicha pretensión el incumplimiento por parte de las empresas demandadas del mandato convencional y jurisprudencial en materia de subrogación, y que consideran obedece a la intención de deshacerse de un cuadro de personal que mantiene una posición reivindicativa de sus derechos laborales, denunciando a tal efecto vulneración del art 22,9 del Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios de la Provincia de la Comunidad Autónoma de Galicia , el cual considera que extiende las garantías de la subrogación no solo para el supuesto de cambio de contrata por concesión de la misma a otro adjudicatario, sino también para el caso que el contratante de servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan visto resueltos por los motivos de esta suspensión probasen que el servicio lo reinició la misma empresa contratante del servicio u otra empresa.

La censura jurídica no se admite, pues ninguna responsabilidad incumbe a "Centro de Ejercicio Integral SL", que a consecuencia del cese de la contrata queda sin actividad alguna, y en consecuencia ajena a los servicios que se prestan para la codemandada "Sporting Club Casino", lo que justifica la extinción colectiva de los contratos de trabajo de los demandantes por causas productivas. Y en cuanto a esta última demandada, porque no le es de aplicación el citado convenio colectivo, sino que tiene convenio propio, y por dicha razón nunca estuvo adherido al convenio de instalaciones deportivas, cuya actividad además no se encuentra incluida dentro del ámbito de dicho convenio, siendo las actividades deportivas una mínima parte de lo que constituye su objeto social; por lo que no existe subrogación convencional si la empresa que pretende asumir el servicio no está vinculada por el Convenio Colectivo en el que se pretende dicha subrogación.

CUARTO .- Expuesto lo anterior queda por determinar si tal como sostienen los demandantes es de aplicación al caso de autos y con relación al Sporting Club Casino la sucesión empresarial prevista en el art 44 del ET .

Así las cosas, hay que partir para la solución de la cuestión debatida además de lo anteriormente expuesto, del hecho no controvertido de que el Sporting Club Casino no es la nueva adjudicataria del servicio sino la empresa propietaria de las instalaciones que ante la finalización del contrato de arrendamiento de servicios con la codemandada Centro Integral, asume directamente la gestión de aquellos servicios. En este sentido La tradición jurídica de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo " ha exigido en la interpretación y aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores que concurrieran los dos elementos o requisitos subjetivo y objetivo consistentes respectivamente en la sustitución de un empresario por otro en una misma actividad empresarial y en la transmisión del primero al segundo por cualquiera de los medios admitidos en derecho de los elementos patrimoniales necesarios para continuar la actividad empresarial..., aun cuando en relación con la necesidad de transmitir elementos patrimoniales se haya introducido recientemente una modificación de criterios en relación con las empresas de servicios en aplicación de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En relación con ello procede constatar que el indicado Tribunal de la Unión Europea ha señalado como elemento fundamental para determinar si existe o no sucesión empresarial el de que se haya transmitido una entidad económica organizada de forma estable, o sea, que se haya producido la transmisión de un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objeto propio y cómo la realidad de aquella transmisión garantista puede deducirse no solo de la transmisión de elementos patrimoniales sino del hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, que se haya transmitido o no la clientela o del grado de analogía entre las actividades ejercitadas antes y después de la transmisión - SSTJCE 18-3-1986, Asunto Spijkers ; 19-5-1992, Asunto Stiiching ; 10-12-1998, Asunto Sánchez Hidalgo ; 2-12-1999, Asunto Allen y otros; 24-1-2002, Asunto Temco , entre otras-. En definitiva, hoy lo importante y trascendental es que se haya producido aquella sustitución subjetiva de empresarios o entidades, lo que habrá que concretar en cada caso a partir de las particulares circunstancias concurrentes " (sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 2004).



Así se pronuncia igualmente desde antiguo este Tribunal, pudiendo citarse al respecto la sentencia de fecha 22 de enero de 2003, en la que, distinguiendo entre sucesión de empresa-organización y sucesión de empresa-actividad, se hacen las siguientes consideraciones: "1.ª- Conforme tiene declarada reiterada doctrina jurisprudencial, contenida, entre otras, en las Sentencias de la Sala 4.ª del TS de 9 julio 1991 (RJ 1991, 5879), 30 diciembre 1993 (RJ 1993, 10078) (Recurso 3218/1992, 5 abril 1993 (RJ 1993, 2906), 23 febrero 1994, 12 marzo 1996 (recurso 945/1995) y 25 octubre 1996, 10 diciembre 1997 (RJ 1998, 736), 30 septiembre 1999 (RJ 1999, 9100) (RJ 1999\ 9100), 1 diciembre 1999 (RJ 2000, 516), "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;... en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET (RCL 1995, 997) 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 de la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente" (STS/IV citada 30 diciembre 1993).

En el derecho comunitario habrá de estarse a la Directiva 77/187/CEE (LCEur 1977, 67), del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresa, de centros de actividad o de partes de centros de actividad. Según su artículo 1.1, esta Directiva «se aplicará a las transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, como consecuencia de una cesión contractual o de una fusión». Esta Directiva de 1977 ha sido modificada en sus artículos 1 a 7 por la Directiva 98/50 (LCEur 1998, 2285) / CE, del Consejo, de 29 de junio de 1998; ahora se precisa que el traspaso de empresa requiere «el de una entidad económica que mantenga su identidad» [artículo 1.1 b]. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se contiene, entre otras, en las Sentencias de 14 abril 1994 (TJCE 1994, 54) -Asunto Schmidt -, 19 septiembre 1995 (TJCE 1995, 154) -Asunto Rijkbaard -, 7 marzo 1996 (TJCE 1996, 41) -Asuntos Merckx y Neuhuys/Ford Motors-, habiéndose pronunciado en su Sentencia de fecha 11 marzo 1997 (TJCE 1997, 45) (caso SüzenZehnacker, asunto C- 13/1995), en un litigio sobre sucesión de contratas, para la limpieza de los locales de un establecimiento de enseñanza secundaria, en el sentido de que la previsión del artículo 1.1 de la Directiva no se aplica en un cambio de contratista, «si la operación no va acompañada de una cesión, entre ambos empresarios, de elementos significativos del activo material o inmaterial ni el nuevo empresario se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y competencia, de los trabajadores que su antecesor destinaba al cumplimiento de la contrata». Asimismo, en la Sentencia de 10 de diciembre de 1998 (TJCE 1998, 309) (asuntos acumulados C-173/1996 y 247/1996), la respuesta es igualmente terminante: la Directiva sería aplicable «siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión entre ambas empresas de una entidad económica (...). La mera circunstancia de que las prestaciones realizadas sucesivamente por el antiguo y el nuevo concesionario o adjudicatario de la contrata sean similares no permite llegar a la conclusión de que existe una transmisión de tal entidad».

En el caso que nos ocupa no puede apreciarse la existencia de sucesión empresarial -«ex» art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, al no haberse producido la transmisión de los elementos patrimoniales que configuran la estructura u organización empresarial básica para la explotación, así la empresa "Centro de Ejercicio Integral SL" era la que se encargaba de la aportación del material y equipación para que el personal a su cargo pudiera desempeñar su actividad, ni tampoco de elementos organizativos (Centro Integral tenía sus propias pautas, organizándose de forma totalmente autónoma) ni personales pues Sporting Club Casino no contrató a ningún trabajador de Centro Integral, ni puede estimarse tampoco la alegación de los actores en base a la existencia de una transmisión de clientela (los usuarios de las actividades deportivas monitorizadas), por cuanto tales actividades representan una pequeña parte de las de las actividades del club, cuyos usuarios son además los propios socios del club.

En consecuencia la demanda habrá de ser desestimada, tanto en la pretensión de nulidad como de improcedencia de la medida extintiva colectiva; desestimando asimismo la excepción de falta de legitimación pasiva invocada por la demandada Sporting Club Casino, al estar la excepción vinculada íntegramente al fondo del asunto que por los razonamientos expuestos se le absuelve.

Por todo lo expuesto,



FALLO

Que Desestimando la demanda interpuesta por el letrado representante de la CIG contra las empresas Centro de "Ejercicio Integral IntegraL SL" y "Sporting Club Casino" debemos absolver a dichos demandados de los pedimentos contenidos en la demanda.

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

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los CINCO DIAS siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de la justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 600 euros en la c/c abierta en BANESTO a nombre de este T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL con el núm. 1552000037 N° demanda en 4 dígitos año demanda en dos dígitos acreditando mediante presentación del justificante de ingreso así, como en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Sala con el anuncio de recurso.

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

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CIG