



Roj: **STSJ CANT 569/2018 - ECLI: ES:TSJCANT:2018:569**

Id Cendoj: **39075340012018100423**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **28/12/2018**

Nº de Recurso: **755/2018**

Nº de Resolución: **923/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **RUBEN LOPEZ TAMES IGLESIAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **SENTENCIA nº 000923/2018**

En Santander, a 28 de diciembre del 2018.

#### **PRESIDENTA**

**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. MERCEDES SANCHA SAIZ**

#### **MAGISTRADOS**

Ilmo. Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS (**Ponente**)

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA

**EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY**, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen, ha dictado la siguiente

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

En el recurso de suplicación interpuesto por AMPROS-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS, quien expresa el parecer de la Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos se presentó demanda por D. Jon , actuando en su condición de presidente del Comité de Empresa siendo demandados AMPROS-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO y SINDICATO UGT, sobre Conflicto Colectivo, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 27 de julio de 2018 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.-** Como hechos probados se declararon los siguientes:

##### **" 1º. Perfiles de las partes.**

1-El presente conflicto colectivo se interpone por el Presidente del Comité de empresa de la empresa demanda, en calidad de tal.

El Comité de empresa está compuesto por delegados que representan a los siguientes sindicatos: Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. El presidente del comité de empresa pertenece al sindicato CCOO.

2-La empresa AMPROS es un centro especial de empleo con convenio colectivo propio (BOC de 04 de febrero de 2015). (Medios de prueba: no controvertido).

##### **2º. Personal afectado por el conflicto.**

El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa que cobran el concepto salarial PAME (prima de producción mínima exigible).



(Medios de prueba: no controvertido).

### 3º. Plus PAME.

Los trabajadores de la empresa tienen un plus establecido en las tablas salariales denominado PAME (plus de actividad mínimo exigible).

Se abona a aquellos trabajadores que alcancen el nivel de actividad calculado por la oficina de métodos y tiempos.

Su cuantía varía en función del grupo laboral al que pertenece cada operario según las tablas salariales.

(Medios de prueba: no controvertido y art. 18 del Convenio).

### 4º. Absorción del plus por la subida del SMI.

La práctica empresarial absorbe y compensa el plus de actividad mínimo exigible con la subida del salario mínimo interprofesional, de manera que en algunos supuestos esta prima se ha reducido y en otros ha desaparecido de las nóminas.

### 5º. Conciliación.

Con fecha 18 de abril de 2018 la parte actora presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto de conciliación con fecha 02 de mayo de 2018 con el resultado de celebrado sin avenencia.

**TERCERO.-** En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"En atención a lo expuesto, se estima la demanda interpuesta por D. Jon , actuando en su condición de presidente del Comité de Empresa contra AMPROS-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO y UGT y, en consecuencia, se declara que no es absorbible el concepto de plus de actividad mínimo exigible con la subida del salario mínimo interprofesional, condenando a AMPROS-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO a estar y pasar por dicha declaración".

**CUARTO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada AMPROS-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, siendo impugnado por la parte actora, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- La revisión de los hechos probados que se solicita parte de la valoración de la práctica totalidad de la prueba aportada para redactar un ordinal cuarto alternativo y se hace a partir de una amplísima argumentación jurídica, propia de los fundamentos de derecho de la sentencia y que, como tal abordaremos en el segundo motivo de esta resolución

Además, aunque se justifica la estructura salarial referida y también las cuantía del concepto litigioso (el PAME), se trata de datos intrascendentes para el signo del fallo. En realidad, como se pretende acreditar, al trabajador que, al final del año, no hubiera alcanzado el salario mínimo anual de 9.907, 87 euros, que le RD 742/2016 fija para 2017, se le complementa y, si lo supera, no, pero lo hace computando un concepto, el referido PAME que, como bien se expresa, en la resolución recurrida, no es susceptible de absorción ni de compensación, como a continuación se expresará.

**SEGUNDO.-** Alegada la vulneración de los artículos 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017, así como artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, así como la doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias que se citan.

Ninguna de tales denuncias puede prosperar. El art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Se trata de regla de antigua tradición en nuestro ordenamiento laboral que permite la comparación entre dos órdenes de fijación de retribuciones, de tal modo que la superior retribución, realmente abonada, compensa y absorbe la inferior, obligatoria según convenio colectivo, sin que haya lugar a que el trabajador perciba, además de la retribución superior que se le paga, todos o alguno de los conceptos establecidos en el convenio colectivo; y del mismo modo, tampoco tendrá derecho el trabajador, en general, a percibir los incrementos que se deriven de la norma que establece el salario mínimo, de tal forma que el incremento queda compensado y absorbido por la mayor remuneración entregada.



Lo dispuesto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores no es ajeno a tal circunstancia sino especificación de lo previsto en el precepto anterior, ya que cuando existen dos fuentes de fijación de salario, la compensación y absorción de salario juega si se establece un cuadro nuevo, como en este caso de carácter legal pero en cualquier caso se necesita, como es el caso, de dos situaciones que permitan la comparación ( SSTS 26-12-1989. Y 28-2-2000. Rec. 1265/1999), de forma que la compensación y absorción opera cuando se aprueba un nuevo salario mínimo, de manera que la mejora salarial que representa es neutralizada por los salarios realmente satisfechos conforme a la estructura salarial del convenio.

Por lo que se refiere a la jurisprudencia, entre las muchas resoluciones judiciales sobre compensación y absorción y las precisiones necesarias sobre la aplicación del art. 26.5 del ET , en especial el criterio de la homogeneidad de las retribuciones a comparar, cabe citar la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de septiembre de 2010 (RJ 2010, 8443) (rec. 186/2009 ), que declara lo siguiente:

*"(...)1.- Una primera consideración en torno a las infracciones normativas denunciadas bien pudiera ser la de que el fenómeno de la absorción y compensación es una figura con tradición muy arraigada en Derecho [figuró en antiguas Ordenanzas Laborales y - desde 1963- en los sucesivos Decretos reguladores del SMI], que se caracteriza por su objetivo de evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de manera que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede así neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta (prescindiendo de muy numerosas decisiones anteriores, SSTS 04/02/09 (RJ 2009, 1214) -rcud 2477/07 -; 27/02/09 (RJ 2009, 3806) -rcud 439/08 -; 21/10/09 -rco 35/09 (RJ 2009, 7716) -; 01/12/09 -rco 34/08 (RJ 2010, 253) -; y 09/03/10 -rco 34/09 (RJ 2010, 4147) -. O lo que es igual, la absorción y compensación juegan -en principio- cuando se establece un cuadro nuevo de retribuciones, en virtud de acto normativo o convencional, pues se necesita de la existencia de dos situaciones que permitan la comparación (por ejemplo, SSTS 09/07/01 -rco 4614/00 (RJ 2001, 7437) -; 26/03/04 (RJ 2004, 2715) -rec. 135/2003 -; 26/12/05 (RJ 2006, 1420) -rec. 628/05 -; 06/03/07 (RJ 2007, 3644) -rcud 5293/05 -; y 09/03/10 -rco 34/09 (RJ 2010, 4147) -).*

2.- Con carácter general, la Sala ha entendido que normalmente la solución del caso ha de estar casuísticamente ajustada a cada situación de hecho, y que no siempre es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos, sino que casi siempre ha de atenderse al examen de las peculiaridades del caso concreto (vid. SSTS 26/03/04 (RJ 2004, 2715) -rec. 135/03 -; 06/03/07 (RJ 2007, 3644) -rcud 5293/05 -; y 01/12/09 -rco 34/08 (RJ 2010, 253) -). Pero ello no es obstáculo para que se hubiese afirmado que la compensación que autoriza el art. 26.5ET es siempre posible en términos generales, salvo que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula (entre las recientes, SSTS 17/09/04 (RJ 2004, 7123) -rec. 4301/2003 -; 13/03/06 (RJ 2006, 5130) -rec. 4864/04 -; 10/05/06 (RJ 2006, 3969) -rec. 2153/05 -; 23/05/06 (RJ 2006, 4473) -rec. 8/2005 -; y 01/12/09 -rco 34/08 (RJ 2010, 253) -). Y con la misma pretensión generalizadora, la STS 14/04/10 (RJ 2010, 4655) [-rcud 2721/09 -], resumía varias precisiones interpretativas en los siguientes puntos: "1) la compensación y absorción debe operar sobre retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad [ STS 10/06/94 (RJ 1994, 5419) -rec. 2274/93 -]; 2) esta interpretación restrictiva tiene su fundamento en que la finalidad de la norma es evitar la superposición de mejoras salariales originadas en diversas fuentes reguladoras [ STS 28/02/05 (RJ 2006, 1975) -rec. 2486/04 ], superposición que no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos; 3) las posibilidades de compensación y absorción deben valorarse teniendo en cuenta las circunstancias del caso, atendiendo siempre a "los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas" las remuneraciones salariales implicadas [ STS 29/09/08 (RJ 2008, 5537) -rec. 2255/07 ]; 4) la absorción y compensación no rige en principio entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales que no se vinculan a resultado alguno o a particulares condiciones de trabajo y aquéllos que se ligan al puesto de trabajo [ STS 21/01/08 (RJ 2008, 2070) -rec. 4192/06 ]".

3.- De entre los anteriores criterios, el que más directamente afecta al debate de autos es de la homogeneidad. Sobre él ha insistido la doctrina de la Sala, afirmando con reiteración que para que pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, es necesario que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad (valgan de reciente ejemplo las SSTS de 06/10/08 (RJ 2008, 7646) -rcud 4461/07 -; 04/02/09 (RJ 2009, 1214) -rcud 2477/07 -; 27/02/09 (RJ 2009, 3806) -rcud 439/08 -; 21/10/09 -rco 35/09 (RJ 2009, 7716) -; y 01/12/09 -rco 34/08 (RJ 2010, 253) -); afirmación de la necesaria homogeneidad que "puede obtenerse a través del método inductivo, consistente [al contrario que el deductivo] en extraer la consecuencia genérica con base en el examen de varios supuestos particulares en cada uno de cuyos casos concretos se haya llegado a la misma consecuencia específica" ( STS 06/03/07 (RJ 2007, 3644) -rcud 5293/05 -), pero que de todas formas se ha relativizado en algunos supuestos, como ha sido en el de los conceptos retributivos antigüedad y salario base (sirvan como indicativas las SSTS 18/07/96 (RJ 1996, 6160) -rcud 2724/95 -; 26/03/04 -rco 135/03 (RJ 2004, 2715) -; y 06/03/07 (RJ 2007, 3644) -rcud 5293/05 -), habiéndose sostenido igualmente que "la exigencia de



*homogeneidad, al menos cuando se trata (...) de remuneraciones complejas, debe atenderse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si (...) ello no supone disponer de ningún derecho necesario de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo" (así, STS 29/09/08 (RJ 2008, 5537) -rcud 2255/07 -). Con lo que parece apuntarse al paso desde una exigencia de estricta homogeneidad a la de posible neutralización entre conceptos que por genéricos -no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador- resulten homogeneizables."*

De esta doctrina se desprende una tendencia a considerar homogéneas las retribuciones salariales que no vengan determinadas por condiciones especiales u obligaciones adicionales del trabajador como ocurre singularmente con los devengos en función del esfuerzo laboral o derivados de especiales condiciones del puesto de trabajo, de tal modo que tales devengos salariales deberían, en principio, escapar de la regla de compensación y absorción y ser respetados no pudiendo ser neutralizados por una remuneración superior de otra naturaleza. Ahora bien, incluso en supuestos que por ello deberían ser de exclusión de compensación y absorción, la jurisprudencia ha admitido su neutralización siempre que así se haya pactado expresamente, y en este sentido se ha de citar la sentencia del TS de 4 diciembre 2013 (RJ 2013, 8342) rec. 720/2013 que a su vez cita la de 27 de noviembre de 2013 (RJ 2014, 283) (rcud. 714/2013):

"(...) el problema planteado era también, como ahora, "si resulta procedente la compensación entre un concepto salarial por unidad de tiempo y otro concepto -las comisiones- que retribuyen el resultado del trabajo desde la perspectiva de la intervención del trabajador en una operación entre la empresa y un cliente" (FJ 2º STS 6-7-2004 (RJ 2004, 6960) ).

En el caso actual no se trata de concepto homogéneo el plus de actividad mínima exigible, denominado PAME, que se abona a aquellos trabajadores que alcancen el nivel de actividad calculado por la oficina de métodos y tiempos cuya cuantía es variable en función del grupo laboral al que pertenece cada operario según las tablas salariales.

La regulación específica del artículo 27 del ET no establece excepción respecto a la exigencia de la homogeneidad de conceptos ni es un precepto desvinculado del que le precede sino trasunto y especificación de las reglas del artículo anterior cuando los incrementos que han de ser compensados o absorbidos proceden de la subida del salario mínimo interprofesional, ya que "La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel".

Y, en nuestro caso, tal estructura no se modifica, es cierto, no se suprime formalmente el PAME, y no se incrementa partida alguna, pero para realizar el ajuste al salario mínimo en quienes no lo alcanzan o comprobar que las cantidades percibidas, según el orden convencional, son superiores a las previstas en referidos decretos anuales, la empresa, al finalizar el año complementa hasta alcanzar el salario mínimo y lo hace indebidamente, ya que computa todos los conceptos, también el PAME, que es complemento por producción o rendimiento, no compensable. Se tiene en cuenta, en definitiva, tanto si no se alcanzan los objetivos como si se alcanzan parcialmente, se devenguen parcialmente o plenamente, en cuyo caso también se computan para absorber o compensar los incrementos anuales del salario, al entender que la cuantía de los salarios profesionales, en su conjunto, incluyendo el PAME, y cómputo anual, son superiores al salario mínimo. Al tener en cuenta tal concepto, no compensable, se absorbe y compensa el incremento del salario mínimo se tiene en cuenta, indebidamente, por ejemplo, para alcanzar éste, a través de la llamada regularización cuando los objetivos se han alcanzado parcialmente. Computando la prima mínima, se le tiene en cuenta un concepto no compensable con el salario mínimo, y, por lo tanto, es cierto que, teniendo derecho a una cuantía determinada salarial según se establece cada año en los decretos, y no siendo compensable el plus resultaría inocuo su abono, y su computo si en el orden normativo ya se le asegura un determinado nivel de retribución. Es decir, todos los conceptos serían computables para realizar el contraste a que obliga el artículo 27 respecto al salario mínimo, menos el PAME

Por ello, la compensación y absorción del art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, y también la referida del artículo 27, sobre todo, que presenta la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia, ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas conceptos en cuestión y del mismo se desprende que el concepto de productividad mínima exigible (PAME) no puede ser considerado si no rige la absorción y compensación, no lo hace en principio entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral.

**TERCERO** .- Refiere la recurrente que tal compensación y absorción es posible conforme a los RD 746/2016 y 1077/2017. En concreto, respecto de este último, el artículo primero dispone

### **1. Cuantía del salario mínimo interprofesional.**



*El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 24,53 euros/día o 735,9 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.*

*En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.*

*Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.*

*Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.*

### **Artículo 2. Complementos salariales.**

*Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.*

### **Artículo 3. Compensación y absorción.**

*A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:*

*1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.*

*A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 10.302,6 euros.*

*2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.*

Aunque es cierto que al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin que se distinga tipo de complemento, absorbible o no, no consta tampoco que tal adición se haya producido en este caso para obtener el módulo, referencia o parámetro, exigible como mínimo. Al contrario se ha considerado estrictamente el regulado en el primero de los Reales Decretos, de 9907, 80 euros, que solo contiene el salario mínimo sin adiciones, por lo que carece de sentido, al contrario, integrar el complemento PAME contraste en el salario total según convenio a fin de realizar el debido contraste con el salario mínimo. Es decir, si se computa el PAME como salario total, la equivalencia o paralelismo buscado por el legislador desaparecería, ya que, tal como establece el artículo 2, deberían sumarse los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y más específicamente el PAME.

Es decir, aun considerando que debiera incluirse un concepto excluido, en principio, de la compensación y absorción, porque se citan, sin reserva todos los del artículo 26.3 de ET, tal exigencia pasa por adicionarse también al mínimo anual computable como referencia, lo que no se ha hecho.

Por ello, aunque es cierto que solo debe aplicarse la retribución superior en la diferencia necesaria para alcanzar el nuevo límite superior, y no en la totalidad del incremento, para determinar tal diferencia no puede computarse el complemento controvertido, no solo porque se mantiene ajeno a la neutralización sino también porque no se adicionó, como exigen los Reales Decretos referidos para determinar dicha retribución superior nacida del salario mínimo mas complementos, sino que se consideró tan solo el salario mínimo en su cuantía anual.

## **FALLAMOS**



Desestimamos el recurso de suplicación formulado por AMPROS contra la sentencia de fecha de 27 de julio de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander en el proceso de conflicto colectivo nº 336/2018, seguido a instancia de D. Jon , en su condición de Presidente del Comité de Empresa contra Ampros-Centro Especial de Empleo y UGT, confirmado íntegramente dicha resolución.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

### **Medios de impugnación**

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 de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

### **Advertencias legales**

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. 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, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

Si se efectúa en una oficina del BANCO SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0755 18.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0755 18.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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

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

**PUBLICACIÓN.**- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.