



Roj: **STSJ AS 3762/2018 - ECLI:ES:TSJAS:2018:3762**

Id Cendoj: **33044340012018102769**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **26/12/2018**

Nº de Recurso: **2314/2018**

Nº de Resolución: **2926/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 02926/2018

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33044 44 4 2018 0002156

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002314 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000356 /2018

Sobre: RESOLUCION CONTRATO

RECURRENTE/S D/ña Noemi

ABOGADO/A: DAVID GONZALEZ SOLIS

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA, NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA SA , PLUTA ABOGADOS Y ADMINISTRADORES CONCURSALES SLP , FOGASA , MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A: BEATRIZ CAMPELO NUÑEZ, FERMIN GARCIA BAILON , , LETRADO DE FOGASA ,

PROCURADOR: , , , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , , , ,

Sentencia nº 2926/18

En OVIEDO, a veintiséis de diciembre de dos mil dieciocho.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Ilmos. Sres. D. FRANCISCO JOSÉ DE PRADO FERNÁNDEZ, Presidente, D^a. PALOMA GUTIÉRREZ CAMPOS, D^a. MARÍA PAZ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ y D. JOSÉ LUIS NIÑO ROMERO, Magistrados, 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

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0002314 /2018, formalizado por el Letrado D. David González Solís, en nombre y representación de Noemi , contra la sentencia número 331 /2018 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 6 de OVIEDO en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000356 /2018, seguidos a instancia de Noemi frente a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA, NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA SA, PLUTA ABOGADOS Y ADMINISTRADORES CONCURSALES SLP, FOGASA, MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente el ILMO.SR.D.FRANCISCO JOSÉ DE PRADO FERNÁNDEZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D^a Noemi presentó demanda contra GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA, NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA SA, PLUTA ABOGADOS Y ADMINISTRADORES CONCURSALES SLP, FOGASA, MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 331 /2018, de fecha veinticuatro de julio de dos mil dieciocho

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

1º .-La demandante D^a. Noemi comenzó a prestar servicios para la empresa MARSEGUR SEGURIDAD S.A. el 23-05-17, con una antigüedad reconocida al 31-03-16 por subrogación de la empresa precedente, con la categoría profesional de Vigilante de Seguridad, en virtud de un contrato de relevo a jornada completa, sujeta en cuanto a sus condiciones laborales al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada, con centro de trabajo en la Fábrica de Armas de Oviedo.

2º .-La empresa MARSEGUR SEGURIDAD S.A. pasó a denominarse NOVO SEGUR SEGURIDAD PRIVADA S.A., habiendo sido declarada en concurso por Auto del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Las Palmas de fecha 12-03-18 , siendo designada administradora concursal a la entidad PLUTA ABOGADOS Y ADMINISTRADORES CONCURSALES S.L.P.

Actualmente la empresa mantiene en Asturias dos centros de trabajo en activo, concretamente en el Instituto Nacional del Carbón y en el Museo Arqueológico, ambos en Oviedo.

3º .-La empresa MARSEGUR tenía un convenio colectivo propio, el cual fue declarado nulo por sentencia de la audiencia Nacional de fecha 11-05-16 , la que fue confirmada por la del Tribunal Supremo de fecha 19-12-17.

4º .-El 04-04-18, la empresa entregó a la demandante la siguiente comunicación literal: "En relación al Acuerdo Marco de Servicios de Seguridad (Vigilantes de Seguridad con y sin armas) para el MINISDEF y sus OO.AA. (Expte. 2016/JCMDEF/046), a cuyos Centros de Trabajo se encuentra Usted adscrito, le comunicamos que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 y siguientes del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada 2017-2010, desde el 11 de abril de 2018, queda usted subrogado a la nueva adjudicataria del servicio, la Empresa Garda Servicios de Seguridad S.A., domiciliada en la Calla Sta. Leonor 65 de Madrid, donde deberá personarse a fin de proceder a la subrogación".

El 10-04-18 la empresa procedió a dar de baja en la Seguridad Social a la demandante.

5º .-El 10-04-18, la empresa GARDA comunicó a la demandante la siguiente decisión: "Por la presente se le comunica a Noemi , trabajador actualmente de NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA S.A. la decisión de Garda Servicios de Seguridad S.A. con CIF A50595305 de no proceder a la subrogación por no cumplir los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad 2017-2020 al ser relevista de un jubilado a tiempo parcial (Art. 14 párrafo cuarto)".

6º .-Las retribuciones según el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad son las siguientes:

AÑO 2017

DE CARACTER FIJO:

Salario base: 30,27 €



Plus Peligrosidad 0,63 €

Plus Transporte: 3,59 €

Plus Vestuario: 2,93 €

DE CARÁCTER VARIABLE:

Nocturnidad: 0,99 €

Festivos: 0,79 €

Peligrosidad: 0,87 €

Nochebuena y Nochevieja: 65,94 €

Año 2018

DE CARACTER FIJO:

Salario base: 30,88 €

Plus Peligrosidad 0,64 €

Plus Transporte: 3,66 €

Plus Vestuario: 2,99 €

DE CARÁCTER VARIABLE:

Nocturnidad: 1,01 €

Festivos: 0,81 €

Peligrosidad: 0,89 €

7º.-A la demandante se le venía retribuyendo con arreglo al Convenio Colectivo de empresa que fue declarado nulo; las diferencias retributivas entre lo percibido y lo debido percibir desde el 23-05-17 con arreglo al Convenio Colectivo

Estatal de Empresas de Seguridad serían las siguientes:

PERCIBIDO DEBIDO PERCIBIR DIFERENCIA

Mayo 2017 270,34 486,53 216,19

Junio 2017 898,47 1.569,59 671,12

Julio 2017 898,47 1.627,33 728,86

Agosto 2017 959,03 1.515,05 556,02

Septiembre 2017 1.033,91 1.611,51 577,60

Octubre 2017 899,79 1.436,51 536,72

Noviembre 2017 1.049,67 1.621,81 572,14

Diciembre 2017 1.061,99 1.658,17 596,18

Enero 2018 1.056,63 1.664,16 607,53

Febrero 2018 1.041,81 1.643,44 601,63

Marzo 2018 988,55 1.613,34 624,79

Abril 2018 351,51 560,94 209,43

TOTAL 10.510,17 17.008,38 6.498,21

8. -A la demandante le correspondía haber percibido a la fecha del cese las retribuciones siguientes:

DE CARÁCTER FIJO:

Salario base: 926,40 €

Plus Peligrosidad 19,22 €

Plus Transporte: 109,94 €



Plus Vestuario: 89,58 €

P.P. Pagas Extra: 257,77 €

TOTAL: 1.402,91 €

9º .-Con fecha 15-05-18, por el Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo se dictó sentencia por la que se condenó a la empresa NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA S.A. a abonar a la demandante la cantidad de 2.133,04 € en concepto de salarios de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2017.

10º .-El artículo 14 del Convenio Colectivo establece: "La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los supuestos y términos establecidos en este Convenio. Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo. En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores, siempre que se acredite el requisito de antigüedad establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio para cada colectivo, incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los artículos 56 , 57 , 63 y 65 de este Convenio Colectivo , las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes. Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que la empresa cesante cierre o desaparezca, o en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio".

11º .-Por la demandante se promovió el 04-05-18 acto de conciliación por despido, el que se celebró el 16-05-18 con la asistencia de la empresa GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, no alcanzándose un acuerdo entre ellos por lo que el acto finalizó Sin Avenencia, teniéndose por Intentado Sin Efecto con relación a NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA S.A., no constando la citación de la misma.

12º .-La demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante de los trabajadores.

13º .-En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

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

"Que estimando la acción subsidiaria ejercitada en la demanda presentada por D^a Noemi contra la empresa Novasegur Seguridad Privada Sa y a Pluta Abogados y Administradores Concursales Slp en su calidad de administradora concursal, con intervención del Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro que la negativa de la demandada citada a subrogarse en las obligaciones derivadas del contrato de trabajo de la actora constituye un despido que debe ser calificado como improcedente, condenando a la citada empresa a que en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la presente, opte entre readmitir a la demandante en su puesto de trabajo, con abono en ese caso de los salarios de tramitación desde la fecha del despido a razón de 46,12 Euros/día, o bien alternativamente y a su elección, a indemnizarla con la cantidad de 3.170,75 euros, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días a constar desde la notificación de la presente, entendiéndose caso de no ejercitarla en el plazo concedido, que la opción es en favor de la readmisión.

CUARTO.- Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Noemi 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 28 de setiembre de 2018.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 15 de noviembre de 2018 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, parcialmente estimatoria de las pretensiones deducidas la demanda rectora del proceso, interpone la accionante recurso de suplicación, siendo impugnado por la co-demandada Garda Servicios de Seguridad S.A. y por el Ministerio Fiscal, que fundamenta en un único motivo contemplado en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, infracción de normas sustantivas y/o de la Jurisprudencia, denunciando primeramente la vulneración de los preceptos 55.5, 15.6 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y 14 de la Constitución.

Idéntica cuestión a la aquí planteada ha sido ya abordada y resuelta por este mismo Órgano Judicial en la reciente Sentencia dictada el 11 de Diciembre de 2018 (rec. supl. 2249/2018), a cuyo contenido por razones de seguridad jurídica hemos de remitirnos.

Se dice en ella que "En las contrataciones sucesivas de servicios en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, no opera la sucesión empresarial prevista y regulada en el art. 44 ET. La subrogación se producirá -o no- de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo que, en determinados sectores como limpieza o seguridad, suele establecer una garantía de estabilidad en el empleo en favor de los trabajadores adscritos a los centros de trabajo cuyo servicio se adjudica sucesivamente a distintas empresas contratistas. Advierte en tal sentido la STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 24-07-2013 (rec. 3228/2012), en un supuesto en el que precisamente se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, que "En el asunto examinado... no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET Legislación citada ET art. 44 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 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".

La singular naturaleza de este fenómeno subrogatorio está necesariamente subordinada a las previsiones de la norma convencional, porque la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/23/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 Legislación citada ET art. 3.3 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. y 85.1 ET) Legislación citada ET art. 85.1 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.. En palabras del Alto Tribunal Supremo "La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que debe aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes..." (STS Pleno- 07/04/16 -rcud 2269/14 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 991ª, 07-04-2016 (rec. 2269/2014) -).

El art. 14 del Convenio Colectivo estatal de empresas publicado en el BOE de 1 de febrero de 2018 se ocupa de la subrogación de servicios en términos similares a los precedentes, pero añade un párrafo nuevo que excluye del mecanismo de subrogación a los jubilados parciales y sus relevistas, "dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral" disponiendo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que esta cierre, desaparezca, o pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del convenio.

La Directiva 2000/78 impuso la abolición de la discriminación por razones de edad en las condiciones de empleo y la ocupación, incluidas las de despido y remuneración (art. 3). Y de manera paralela los Legislación citada ET art. 3 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. arts. 4.2 Legislación citada ET art. 4.2 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores Legislación citada ET art. 17.1 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. recogen la edad como una de las causas de discriminación prohibida, entendiendo nulos y sin efecto... las cláusulas de los convenios colectivos... que contengan discriminaciones "directas o indirectas" desfavorables por razón de edad.

Debemos recordar la interpretación que del artículo 14 de la Constitución Española ha realizado el TC, así como la jurisprudencia del TS en esta materia.



La jurisprudencia de la Sala IV del TS, -sentencias de 17 de mayo del 2000 (Rec. núm. 4.500/1999), 23 de septiembre del 2003 (Rec. núm. 786/2002) y 26 de abril del 2004 (Rec. núm. 4.480/2002), entre otras muchas , y la doctrina del Tribunal Constitucional -sentencias 34/1984, de 9 de marzo y 2/1998, de 12 de enero - han dejado claro que en el Art. 14 de la Constitución se contienen dos prescripciones diferentes, "la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado".

Las prohibiciones de discriminación descritas en el artículo 14 de la CE se refieren a situaciones de discriminación históricas, frontalmente rechazables, que afectan incluso a la dignidad de la persona que las sufren. No toda desigualdad es, sin más, conculcación del artículo 14 de la Constitución Española sino que es preciso valorar los elementos diferenciales entre las situaciones en contraste y si existe base objetiva y razonable que en función de los efectos perseguidos justifique tratamiento legal diverso entre situaciones aparentemente idénticas (TS. 7-2-92 EDJ 1992/1117),

Partiendo de tales presupuestos, las alegaciones realizadas por el recurrente no resultan atendibles, ni justifican la revocación del pronunciamiento de instancia que no ha incurrido en las infracciones denunciadas.

Como acertadamente señala del Juzgador "a quo", la exclusión del último apartado del art. 14 del convenio colectivo no restringe los derechos de los afectados por cuanto el fin del precepto es garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector, no en el puesto de trabajo (art. 14.2); y para lograr su objetivo, el apartado tercero establece la permanencia en la empresa cesante de los excluidos del mecanismo de subrogación (jubilados parciales y sus relevistas) salvo excepciones, que en este caso no concurren, por lo que la baja del actor en la seguridad social llevada a cabo por Novosegur Seguridad Privada SA, fue declarada despido improcedente.

Por lo demás, la nueva cláusula del precepto del texto convencional tiene una justificación objetiva y razonable que excluye la discriminación por edad y la vulneración del art. 15.6 ET , porque se funda en datos objetivos relacionados con la compleja y singular situación profesional de los colectivos afectados, que resulta de lo dispuesto en el art. 166.1 y 2 de la Ley General de la Seguridad Social , y los artículos 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores .

En consecuencia, a juicio de esta Sala, el despido fue calificado correctamente en la instancia".

SEGUNDO .- La segunda infracción normativa esgrimida en el recurso se centra en el precepto 29.3 de la precitada Norma Estatutaria.

También la Sentencia parcialmente transcrita da respuesta a dicha cuestión cuando expresa que la recurrente considera "que la fijación del "dies a quo" para el cálculo del interés por mora en la fecha de presentación de la papeleta de conciliación en reclamación de diferencias salariales, excede de las previsiones del precepto. Y sostiene que esa fecha ha de coincidir con aquella en que la deuda de cada mensualidad de salario debió satisfacerse puntual y totalmente, dentro de los primeros días naturales de cada mes, según el art. 38 del Convenio.

Este reproche jurídico tampoco puede acogerse.

De antemano, el apartado y precepto cuya vulneración se denuncia dispone que el interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado, pero nada señala sobre la fecha en que ha de iniciarse el devengo.

En cualquier caso, los teóricos argumentos del recurso pasan por alto que la razonada convicción del Juzgador de instancia sobre este punto, parte de unas concretas circunstancias descritas en el ordinal tercero del relato de hechos probados de la sentencia que la parte no cuestiona pese a que son obstáculo insalvable para el éxito de su actual solicitud, porque hasta que no fue firme la sentencia que declaró la nulidad del convenio de la empresa demandada con arreglo al que venía percibiendo sus retribuciones, no se había generado deuda alguna.

La conclusión de la sentencia del Juzgado supera ampliamente el exigible juicio de razonabilidad, por lo que se impone su confirmación, previa desestimación de motivo y recurso".

TERCERO .- En atención a lo expuesto no pueden prosperar las denuncias jurídicas objeto del motivo suplicacional examinado lo que, en lógica consecuencia, determina el obligado rechazo del recurso.

Por cuanto antecede,

FALLAMOS



Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Noemi contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Oviedo de fecha 24 de Julio de 2018 , dictada en proceso seguido en materia de despido por aquélla promovido frente a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA,NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA SA,PLUTA ABOGADOS Y ADMINISTRADORES CONCURSALES SLP, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal y el Fondo de Garantía Salarial, debemos confirmar y confirmamos la Resolución de instancia.

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 dentro

del improrrogable plazo de los diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos de los artículos 221 , 230.3 de la LRJS , y con los **apercibimientos** contenidos en éstos y en los artículos 230. 4 , 5 y 6 misma Ley .

Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS , todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

Forma de realizar el depósito

a) Ingreso **directamente en el banco** : se hará en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta, correspondiente al nº del asunto, se conforma rellenando el campo adecuado con 16 dígitos: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo. En el impreso bancario hay indicar en el campo **concepto** : " **37 Social Casación Ley 36-2011**".

b) Ingreso por **transferencia bancaria** : constará el código IBAN del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; y el campo **concepto** aludido.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se hará 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 con el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **no** tificación y registro de la Sentencia.

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