

## **El TSXG declara nulo el ERE de Alcoa al entender que la empresa actuó con mala fe**

**La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha declarado nulo el ERE de Alcoa y ha condenado a la empresa a reincorporar a los empleados afectados a su puesto de trabajo y a abonarles los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión. La Sala aprecia mala fe en las negociaciones por parte de la empresa, pues asegura que su posición sobre los despidos y sus compensaciones “no ha variado ni un ápice” desde su propuesta inicial.**

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Coruña (A)

Sección: 1

Fecha: 11/05/2020

Nº de Recurso: 48/2020

Nº de Resolución: 1520/2020

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: MARIA ANTONIA REY EIBE

Tipo de Resolución: Sentencia

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

#### **Sala de lo Social**

#### **SENTENCIA**

A CORUÑA, A ONCE DE MAYO DE DOS MIL VEINTE.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española, EN NOMBRE DE S.M. EL REY Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL ha dictado la siguiente S E N T E N C I A En el RECURSO SUPLICACION 0000048/2020, formalizado por d. Jose Daniel, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 3 de OURENSE en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000597/2019, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D.ª MARIA ANTONIA REY EIBE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO: D. Jose Daniel presentó demanda contra BETULA CARS SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecinueve.

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

"PRIMERO.- El actor vino prestando servicios para la empresa demandada 2-8-18 como oficial 1.ª y un salario a efectos de indemnización de 1.383,56€ mensuales incluidas pagas extras. SEGUNDO.- La demandante estuvo en IT desde el 17-1-19 al 10-5-19 y en fecha de 22-5-19 le adaptaron la jornada laboral de 9 a 17 horas de forma transitoria por motivos de salud. El 15-10-18y 3-6-19 se le hecho al demandante ficha de seguimiento de puesto de trabajo que consta en autos y se da por reproducido. TERCERO.-En fecha de 28-6-19 el demandante recibe comunicación que consta en autos y que se da por reproducida.- CUARTO.-El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores. SEPTIMO.-El 7-8-19 la demandante presenta conciliación sin avenencia presentando demanda en el decanato el 13-8-19.

TERCERO.- Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

"Fallo: Que desestimando la demandada presentada por Jose Daniel frente a BETULA CARS S.L debo absolverle de los pedimentos deducidos en su contra".

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandante, no siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que desestima la demanda interpuesta por la actora sobre despido nulo, recurre en suplicación dicho demandante, denunciando con amparo procesal en el art 193,a) de la LRJS reposición de las actuaciones al estado en el que se encontraban en el momento de haberse infringido las normas del procedimiento que hayan producido indefensión, solicitando se repongan las actuaciones al momento anterior a dictarse la sentencia por vulnerar los arts 55,5 y 6 del ET, y 181.de la LJS en relación con el art 14 y 43,1 CE, y con el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación y la protección a la salud.

Sostiene el recurrente que su despido obedece a una vulneración de los derechos fundamentales por parte de la empresa demandada, por razón de discapacidad, teniendo en cuenta que permaneció en situación de baja médica por IT desde el 17-1-2019 al 10-5-2019 y desde que se incorporó a su puesto de trabajo precisó una adaptación de jornada, por motivos de salud que le fue concedida por escrito, con fecha 22-5-2019, (HP 2.º). Así pues, el trabajador justificó la existencia de indicios de que se vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación y protección a la salud, ya que el móvil del despido es la situación de salud, por lo que permaneció de baja por IT y tuvo que solicitar una adaptación de jornada, que le fue concedida por la empresa.

Y frente a ello la empresa demandada no probó una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada y de su proporcionalidad, por lo que el verdadero móvil del despido lo constituye la represalia por su salud y posible discapacidad.

SEGUNDO.- La resolución de la petición propuesta obliga a recordar que la nulidad de actuaciones es siempre un remedio de carácter excepcional al que debe acudir cuando efectivamente se haya producido una vulneración de normas procesales esenciales que no sea posible subsanar por otros medios y que tal infracción haya producido indefensión a la parte que la denuncia. El Tribunal Constitucional viene declarando, al respecto que no existe indefensión cuando "no se llega a producir efectivo y real menoscabo del derecho de defensa" y tampoco cuando "ha existido posibilidad de defenderse en términos reales y efectivos", por lo que "no puede equipararse con cualquier infracción o vulneración de normas procesales, sino únicamente cuando el interesado, de modo injustificado, ve cerrada la posibilidad de impetrar la protección judicial o cuando la vulneración de las normas procesales lleva consigo la privación del derecho a la defensa, con el consiguiente perjuicio real y

efectivo para los intereses del afectado”, de manera que la referida indefensión no puede ser aducida por quien no actuó en el proceso con la debida diligencia o cuando aquélla resulta imputable a su propia conducta ( SSTC 135/1986; 98/1987; 41/1989, de 16 febrero; 207/1989; 145/1990, de 1 octubre; 6/1992; 289/1993).

Centrando la infracción en la incongruencia alegada el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece que: "Las Sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquellas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate". Por su parte, el Tribunal Constitucional, en diversas Sentencias, siendo fiel reflejo de las mismas la de 15-4-1996, ha establecido que: "Es doctrina reiterada de este Tribunal que la incongruencia de las decisiones judiciales, entendida como una discordancia manifiesta entre lo que solicitan las partes y lo que se otorga en aquellas, concediendo más, menos o cosa distinta de lo pedido, puede llegar a vulnerar el derecho a la tutela judicial reconocido en el artículo 24.1 de la Constitución Española, tanto por no satisfacer tal pronunciamiento la elemental exigencia de la tutela judicial que es la de obtener una Sentencia fundada sobre el fondo del asunto sometido al órgano judicial, como por provocar indefensión, ya que la incongruencia supone, al alterar los términos del debate procesal, defraudar el principio de contradicción". Finalmente, el Tribunal Supremo, en sentencias de 1-12-98 y 5-06-2000, entre otras, viene manteniendo que dicha obligación "debe valorarse siempre en términos de comparación entre la pretensión procesal de las partes -lo que hace referencia a sus elementos integrantes de pedir, causa de pedir y hechos constitutivos- y la respuesta o fallo judicial", lo que implica, "que el principio de congruencia obliga a los órganos judiciales a decidir conforme a lo alegado, sin que les sea permitido otorgar más de lo pedido, ni menos de lo resistido por el demandado, así como tampoco cosa distinta de lo solicitado por las partes".

Y en cuanto a la incongruencia omisiva, supuesto en el que el juzgador no resuelve sobre alguna o algunas de las pretensiones ejercitadas por las partes, siendo relevante, en orden a su conceptualización, la doctrina mantenida por el T.C. en su Sentencia 124/2.000, en la que, con cita de otras anteriores, indica que la incongruencia omisiva se produce "cuando el Órgano Judicial deje sin contestar alguna de las pretensiones sometidas a su consideración por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución y sin que sea necesaria, para la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva, una contestación explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento a su pretensión pudiendo bastar, en atención a las circunstancias particulares concurrentes, una respuesta global o genérica, aunque se omita respecto de alegaciones concretas no sustanciales." En cualquier caso, como indica la Sentencia del Tribunal Constitucional 14/1.991, de 28 de enero: "La obligación de motivar las Sentencias que el art. 120.3 CE impone a los órganos judiciales, puesta en conexión con el derecho a la tutela judicial protegido por el art. 24.1 de la propia CE, conduce a integrar en el contenido de esta garantía constitucional el derecho del justiciable a conocer las razones de las decisiones judiciales y, por tanto, del enlace de las mismas con la Ley y el sistema general de fuentes, de la cual son aplicación. La motivación de las Sentencias es, por consiguiente, una consecuencia necesaria de la propia función judicial y de su vinculación a la ley y el derecho constitucional del justiciable a exigirla, encuentra su fundamento, por otro lado coincidente con el interés general de la comunidad, en que el conocimiento de las razones que conducen al órgano judicial a adoptar sus decisiones constituye instrumento, igualmente necesario, para contrastar su razonabilidad a los efectos de ejercitar los recursos judiciales que proceden y, en último término, a oponerse a decisiones arbitrarias que resulten lesivas del derecho a la tutela judicial efectiva que reconoce la CE".

Y en el caso que nos ocupa la juzgadora de instancia ha dado plena respuesta a todas las pretensiones formuladas en el escrito de demandada, lo que ocurre es que ha desestimado tales pretensiones y

llegó tras un análisis de la prueba practicada al amparo del art 97,2 de la LRJS a la conclusión de que ante la alegación de la vulneración del derecho a la no discriminación por discapacidad, no resulta acreditada por cuanto que cuando cesa en la relación laboral ya no está de baja y la enfermedad no le impedía realizar su trabajo y frente a ello la empresa la despidió por no superar el periodo de prueba, el cual resulta totalmente válido por cuanto que se lleva a cabo dentro del año del período de prueba, extremo que formula el recurrente en cuanto a la inversión de la carga de la prueba que han de ser analizados a través de la denuncia relativa a la infracción jurídica.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en el art 193,c de la LRJS de denuncia el recurrente, infracción de los arts 55,5 y 55,6 del ET y art 14 y 43 de la CE. Sostiene el recurrente que el trabajador permaneció en situación de baja médica por IT desde el 17-1-2019 hasta el 10-5-19 y desde que se incorporó a su puesto de trabajo precisó una adaptación de la vida laboral, por motivos de salud, que le fue concedida por escrito en fecha 22-5-2019:

nos encontramos pues, con un despido que tiene por móvil el estado de salud y posible discapacidad del trabajador, en concreto a la adaptación de la jornada laboral por motivos de salud que resulta aún más perverso por producirse por la vía de la desistencia unilateral en el período de prueba, por lo que teniendo en cuenta las dos únicas evaluaciones realizadas a la actora en los términos que se detallan en la sentencia de instancia, ahonda en el móvil discriminatorio, pues el trabajador mejoró en la segunda evaluación que la fue realizada el mismo día en el que le fue reconocida la adaptación del puesto de trabajo.

En este sentido es destacar las sentencias de esta sala del TSJ Galicia de 9-10-2017, con cita de otra anterior de 22-12-2015 según la cual" Conforme al artículo 4.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29-11 (RCL 2013, 1746) (Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social), éstas son quienes "presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ". Según el artículo 1 de la Convención ONU de 13-12- 2006 (Derechos de las personas con discapacidad, BOE 21-4-2009), Por su parte, la Directiva 2000/78/CE de 27-11 (Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DOL 2-12-2000) dispone : " tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos.....de discapacidad,.....con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato " (art. 1);

"se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. 2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1; b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo" (art. 2); "Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado,

incluidos los organismos públicos.....( art. 3). En el ámbito de la jurisprudencia comunitaria, el TJCE afirma:

El concepto de discapacidad no viene definido en la propia Directiva, la cual tampoco remite al Derecho de los Estados miembros a efectos de la definición de dicho concepto..... La Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra la discriminación por cualquiera de los motivos mencionados en dicho artículo, entre los que figura la discapacidad..... En este contexto, debe entenderse que el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional. Ahora bien, al utilizar en el artículo 1 de la mencionada Directiva el concepto de discapacidad, el legislador escogió deliberadamente un término que difiere del de enfermedad. Así pues, es preciso excluir la equiparación pura y simple de ambos conceptos..... La Directiva no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores se encuentran protegidos en virtud de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad tan pronto como aparezca cualquier enfermedad. De las consideraciones anteriores resulta que una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.....- La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate. - La enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva prohíbe toda discriminación ( s. 11-7-2006; asunto C-13/2005 ). La discapacidad es un concepto que se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional.....las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales deben ser “a largo plazo”..... no se aprecia que sólo pretenda comprender las discapacidades de nacimiento o debidas a accidentes, excluyendo las causadas por una enfermedad. En efecto, sería contrario al objetivo mismo de esta Directiva, que consiste en hacer realidad el principio de igualdad de trato, admitir que ésta pueda aplicarse en función de la causa de la discapacidad..... Por consiguiente, procede estimar que, si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78..... En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación..... La circunstancia de que la persona de que se trate sólo pueda desempeñar su trabajo de manera limitada no impide que a su estado de salud se le aplique el concepto de discapacidad [pues]. una discapacidad no implica necesariamente la exclusión total del trabajo o de la vida profesional..... el concepto de discapacidad debe entenderse en el sentido de que se refiere a un obstáculo para el ejercicio de una actividad profesional, pero no como una imposibilidad de ejercer tal actividad..... Además, la constatación de la existencia de una discapacidad no depende de la naturaleza de los ajustes, como la utilización de equipamiento especial. A este respecto, procede señalar que la definición del concepto de discapacidad en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78 precede a la determinación y a la apreciación de las medidas de ajuste adecuadas a que se refiere el artículo 5 de ésta.

Conforme al decimosexto considerando de la Directiva 2000/78, estas medidas tienen por objeto la adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad. Por lo tanto, son la consecuencia y no el elemento constitutivo del concepto de discapacidad. Asimismo, las medidas o los ajustes a que se refiere el vigésimo considerando de la Directiva permiten respetar la obligación que emana del artículo 5 de dicha Directiva, pero son aplicables sólo a condición de que exista una discapacidad.....En definitiva, el concepto de discapacidad a que se refiere la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto ( s. 11- 4-2013; asuntos C-335, 337/2013 )...". Por su parte, el Tribunal Supremo ( STS. 31-1-2011, R. 1532-2010) dice que " la enfermedad no puede considerarse con carácter general como una causa o motivo de discriminación en el sentido del inciso final del art. 14, pues no opera, salvo excepciones, como un factor de segregación o de opresión de un grupo. Se trata normalmente, según estas sentencias, de una contingencia inherente a la condición humana y no específica de un grupo o colectivo de personas o de trabajadores; se advierte también que en los despidos enjuiciados no opera un móvil de segregación, sino un interés empresarial que excluye el mantenimiento del contrato de trabajo en razón a que las bajas afectan al rendimiento del trabajo contratado... De ahí que, si el empresario decide despedir al trabajador afectado, podría ciertamente incurrir en conducta ilícita, si no demuestra la concurrencia de la causa de despido, pero no en una actuación viciada de nulidad radical por discriminación". Y en la de 27-1-09 RJ 2009-1048) añade "... Tampoco es posible considerar el despido por enfermedad sin más cualificaciones como despido acreedor a la declaración de nulidad por violación de otros "derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador" ( art. 55.5 ET y 108.2 anterior LPL (RCL 1995, 1144)) distintos del derecho a no ser discriminado.

En definitiva, según la jurisprudencia (TJCE 11-4-2013, 11-7-2016, TC 26-5-2008, TS 27-1-2009, 31-1-2011 ) no toda situación de despido durante la situación de IT resulta al día de hoy constitutiva de despido nulo, ya que el estado de salud del trabajador o, más propiamente, su enfermedad, sólo puede, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación; o dicho de otro modo, el despido durante la situación de IT sólo podrá ser discriminatorio por razón de discapacidad si se acredita que el despido tuvo por móvil la enfermedad del trabajador, siempre que se trate de una enfermedad curable o incurable que acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, siempre y cuando se trate de una limitación de larga duración.

Y tal extremo no ha resultado probado que concurra en el caso que nos ocupa, puesto que con independencia o no de la equiparación enfermedad/discapacidad, en el caso de autos, como a tal efecto se acredita del inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia no combatido de contrario, el cese de la actora se llevó a cabo cuando ya no estaba de baja, y si bien se había adaptado con anterioridad su puesto de trabajo por razones de salud, fue exclusivamente en relación a la realización de un turno de trabajo fijo, pero no de ninguna exención de tareas, lo que lleva a la conclusión de que no se produjo ninguna discriminación por discapacidad, y si únicamente por no superar el periodo de prueba pues como señala la juzgadora de instancia al actor se le hizo una ficha de seguimiento de su puesto de trabajo, y de la última realizada en el mes de junio se aprecia que existe aspectos buenos pero también negativos en su desempeño laboral, habiendo la demandada procedido al cese antes de la finalización de dicho período de prueba, lo que permite descartar a priori cualquier ánimo o intención discriminatoria que por tal causa pudiera imputársele y serviría en todo caso para

desvirtuar, de aplicarse el principio de inversión de la carga de la prueba, la conexión directa e inmediata del despido con el conocimiento por la empresa de la duración de la Incapacidad Temporal y que ésta hubiera sido la causa de la decisión extintiva.

En definitiva, como señala el Tribunal Supremo en reiterada jurisprudencia por citar la más reciente señalamos la de 15 de marzo de 2018 que recoge doctrina de la propia sala y resoluciones del TSJUE ya examinadas, sólo en determinadas circunstancias se puede considerar la enfermedad como un factor de discriminación que pueda dar lugar a la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, rechazando la equiparación entre los conceptos de "discapacidad" y "la enfermedad en cuanto tal"; y que al no darse las circunstancias en el caso que nos ocupa se impone, previa desestimación del recurso la confirmación de la resolución recurrida.

Lo anteriormente expuesto lleva a la desestimación del recurso interpuesto por la parte actora y en consecuencia la desestimación de la indemnización solicitada en los términos del art 183 de la LRJS, al no concurrir los requisitos que darían lugar a la misma y que serían objeto de análisis, en el supuesto de ser estimada la demanda.

Por todo lo expuesto:

### **FALLAMOS**

Que Desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por D Jose Daniel contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Número Tres de Ourense de fecha 17 de octubre de 2019 debemos confirmar íntegramente la resolución recurrida.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia.

Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el n.º 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al n.º del recurso y dos dígitos del año del mismo.
- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento ( 1552 0000 80 ó 37 \*\*\*\* ++).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.