

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sentencia 4961/2014, de 7 de julio de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 2951/2014

SUMARIO:

Modificación sustancial de las condiciones de contrato. Empresa de servicios que cambia de centro de trabajo y de horario a una trabajadora tras la queja de la empresa cliente. Modificación no ajustada a derecho. No se puede considerar que la queja de un cliente pueda ser incardinable en causas técnicas, organizativas o productivas, por lo que la decisión de la empresa de cambiar a la trabajadora de centro de trabajo, alterando además su horario y distribución, constituye una modificación sustancial de las condiciones injustificada.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET) art. 41.

PONENTE:

Doña María del Pilar Martín Abella.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2012 - 8053108

F.S.

Recurso de Suplicación: 2951/2014

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

ILMA. SRA. MARIA PILAR MARTIN ABELLA

En Barcelona a 7 de julio de 2014

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 4961/2014

En el recurso de suplicación interpuesto por Eulen, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 24 Barcelona de fecha 7 de noviembre de 2013 dictada en el procedimiento Demandas nº 1121/2012 y siendo recurrido/a Olga y Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. MARIA PILAR MARTIN ABELLA.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 13-11-12 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclam. derechos contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 7 de noviembre de 2013 que contenía el siguiente Fallo:

Que debo estimar parcialmente la demanda interpuesta por doña Olga frente a EULEN, S.A., y en sus méritos declaro injustificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo notificada a la actora el

16/10/2012 con efectos del 01/11/2012, dejándola sin efecto, condenando a EULEN, S.A. a estar y pasar por esta declaración de derecho, así como a reponer a la actora en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad en las dependencias de MC MUTUAL en jornada de lunes a domingo y horario de 14:00 horas a 22:00 horas.

Asimismo condeno a EULEN, S.A. a abonar a la actora la cantidad de 3.690,79-euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios irrogados desde el 01/11/2012 al 31/10/2013.

Aclarado por Auto de 27 de diciembre de 2013, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "Que se accede a la ACLARACIÓN de la sentencia en el siguiente sentido:

Que en el fallo de la sentencia donde dice "notifíquese a las partes esta sentencia haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno" debe decir "Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, por medio de este Juzgado dentro del plazo de cinco días, contados a partir del siguiente al de la notificación de la misma y a la demandada que no admitirá el recurso sin haber ingresado la cantidad objeto de la condena en la cuenta corriente de éste Juzgado abierta en Banesto, pudiendo sustituir la consignación por aseguramiento mediante aval, según establece el art. 229 de la L.R.J.S .; así como 300 euros como depósito para recurrir y con presentación de los correspondientes resguardos en este Juzgado al tiempo de interponer recurso."

Segundo.

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

PRIMERO. La demandante, doña Olga , viene prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa EULEN, S.A., con una antigüedad del 20/10/2006 y categoría profesional de limpiadora.

Es miembro del Comité de Empresa y está afiliada al Sindicato U.G.T.

(Hecho pacífico entre las partes).

SEGUNDO.- Hasta el 01/11/2012 la actora venía prestando sus servicios en el centro de trabajo del cliente de la demandada MC MUTUAL, sito en la calle Copérnico nº 54 de la ciudad de Barcelona, en horario de 14:00 horas a 22:00 horas y de lunes a domingo con los correspondientes descansos semanales.

Estando destinada a dicho servicio, la actora percibía los siguientes emolumentos salariales con carácter mensual:

- a) Salario base: 794,25-euros.
- b) Antigüedad: 31,77-euros.
- c) Plus Convenio: 164,61-euros.
- d) Plus hospitalario: 158,84-euros.

Además percibía un plus festivo por las jornadas trabajadas en festivo, variable cada mes. En el mes de enero de 2012 el importe del mismo fue de 214,42-euros; en los meses de marzo, junio y septiembre de 2012 de 90,14-euros; en el mes de abril de 2012 de 180,28-euros; en el mes de julio de 2012 de 45,07-euros; y en los meses de mayo, agosto y octubre de 2012 de 135,21-euros.

(Hecho pacífico entre las partes y nóminas aportadas como documentos números 12 a 18 por la actora y 15 a 24 por la demandada).

TERCERO. En fecha 16/10/2012 la empresa demandada notificó a la actora una carta, de la misma fecha, cuyo contenido se da por reproducido, y en la que, en síntesis, se le asigna prestar servicios en el centro de trabajo de El Corte Inglés, sito en el Paseo Andrés Nin, número 51 de la ciudad de Barcelona, en horario de lunes a sábado de 06:00 horas a 12:40 horas, todo ello con efectos del 01/11/2012.

A partir de la indicada fecha de efectos, la actora ha dejado de percibir el "plus hospitalario".

En enero de 2013 percibió como "plus festivo" la cantidad de 267,69-euros.

(Documentos números 1 y 19 de la actora y 1 de la demandada).

CUARTO.- El 01/11/2012 EULEN, S.A. no tenía adjudicado ningún servicio de limpieza en barcelona cuyo horario fuera de 14:00 horas a 22:00 horas.

(Testifical de la Sra. Covadonga).

QUINTO. En fecha 17/09/2012 la empresa MC Mutual remitió a EULEN, S.A. una carta, cuyo contenido se da por reproducido, en la que exigían que la actora dejara de prestar servicios con carácter inmediato en sus dependencias.

(Documento número 10 de la demandada y testifical de Doña. Covadonga).

SEXTO. La actora tiene dos hijos menores de edad, de dos y ocho años, que cursan estudios de educación infantil y primaria en el "Col.legi La Florida" de l'Hospitalet de Llobregat. El horario de las clases de dicho centro es de 09:00 horas a 13:00 horas y de 15:00 horas a 17:00 horas.

A partir del 01/11/2012 y hasta el 26/01/2013 la actora contrató a una "canguro" que se personaba en su casa a las 05:00 horas de la mañana y, tras levantar y vestir a sus hijos, los acompañaba al colegio dejándolos a las 08:00 horas en el centro escolar. En el mes de noviembre de 2012 la señalada "canguro" realizó un total de 68 horas; en el de diciembre de 2012 64 horas; y del 1 al 26 de enero de 2013 64 horas.

El importe que la demandante abonó a esta "canguro" fue de 3,64-euros/hora.

Del 29/01/2013 al 25/02/2013 la actora estuvo en situación de incapacidad temporal y a partir de esta última fecha ya no siguió precisando del trabajo de la "canguro" porque su marido hizo un cambio de turno.

(Documentos números 4 y 20 de la actora, interrogatorio de la demandante y testifical de la Sra. Isabel).

SÉPTIMO.- El día 17/10/2012 la actora compareció ante los Juzgados de lo Social de Barcelona al objeto de declarar como testigo en un juicio que un ex empleado de la demandada interpuso contra ésta. Finalmente dicho juicio no llegó a celebrarse por alcanzar las partes un acuerdo.

(Hecho pacífico entre las partes).

OCTAVO.- La demandante ha cursado frente a la empresa demandada las siguientes reclamaciones escritas:

a) El 26/04/2012 solicitando disfrutar de festivos aquellos días en que el día festivo coincide con su descanso semanal.

b) El 17/01/2013 solicitando la entrega de mallas térmicas.

c) En febrero de 2012 solicitando el pago de un festivo a favor de otra empleada de la demandada.

d) El 04/10/2012 solicitando la compensación por un día trabajado en el que tenía asignado descanso.

(Documentos números 5 a 10 de la actora).

NOVENO. En fecha 13/11/2012 la actora presentó la demanda directora de estas actuaciones.

Tercero.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Contra la sentencia de instancia se alza el letrado de EULEN S.A. invocando la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.b) conforme a la redacción de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Con carácter previo, la letrada de Olga invoca la irrecurribilidad de la sentencia, lo que debe ser desestimado pues conforme al art. 191.2. e) es posible interponer recurso de suplicación en procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores ; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación, y en el presente caso se ha ejercitado demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo acumulando una acción de reclamación de daños y perjuicios en cuantía superior a los 3.000 euros, lo que determina el acceso al recurso de suplicación.

En primer lugar, la recurrente solicita la supresión del hecho probado sexto de la sentencia, alegando la falta de veracidad de la prueba en que se basa la juzgadora, lo que debe ser desestimado pues la recurrente pretende que esta Sala efectúe una valoración de la prueba que cita según sus valoraciones subjetivas pretendiendo efectuar una nueva valoración de la prueba ajustada a sus pretensiones olvidando que, como nos recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2008 , el presente recurso no es el ordinario de apelación, sino el extraordinario de casación, aplicable tal naturaleza al de suplicación, (por todas sentencia del Tribunal Constitucional número 71/2002 , citada por la del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2005), reiterando en términos más concretos para solventar el supuesto que allí se sometía a su consideración, que en este tipo de recursos y en concreto en lo que respecta a la revisión fáctica, el error de hecho ha de ser evidente y fluir, derivarse y patentizarse por prueba pericial o documental eficaz y eficiente, sin necesidad de acudir a deducciones más o menos lógicas o razonables, pues dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y de que no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva

valoración de la totalidad de los elementos probatorios, pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia -que aprecia "los elementos de convicción" (artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral), concepto más extenso que el de medios de prueba, pues no sólo abarca a los que enumera el artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , sino también el comportamiento de las partes en el transcurso del proceso e incluso sus omisiones-, por el de la parte, lógicamente parcial e interesado, lo que es inaceptable al suponer un desplazamiento en la función de enjuiciar que tanto el artículo 2.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como el artículo 117.3 de nuestra Constitución otorgan en exclusiva a los Jueces y Tribunales".

En segundo lugar, la recurrente solicita la adición de un nuevo párrafo en el hecho probado sexto, al amparo de los documentos, sin citar ni siquiera a qué documentos se refiere, incumpliendo los requisitos básicos para que prospere el recurso de suplicación ni citar el punto específico de los documentos, pretendiendo que esta Sala valore el conjunto de la prueba documental obrante en autos y la valore atendiendo en función de sus alegaciones lo que debe ser desestimado.

Segundo.

Se alega como segundo motivo del recurso, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , la infracción de los artículos 22 del convenio colectivo aplicable del sector de limpieza de edificios y locales de Catalunya así como del art 41 del ET .

La recurrente considera que el art. 22 del convenio colectivo mencionado permite la movilidad geográfica de los trabajadores cuando existan razones de servicios o imperativo comercial, y el cambio de jornada del trabajador por las mismas razones (si el cambio no afecta al horario no se entenderá que existe modificación de las condiciones de trabajo), y habiéndose acreditado la queja del cliente y la imposibilidad de asignar a la actora a otro servicio con horario de 14 a 22 horas es válida la comunicación efectuada a la actora. También considera que el cambio de la actora motivado por la queja del cliente y la imposibilidad de asignarle un puesto con horario de 14:00 a 22:00 horas estaría dentro de las causas organizativas y productivas, pues de no atender a la petición del cliente, perdería el servicio y la contrata.

No obstante, sus alegaciones no pueden ser estimadas por cuanto no se desprende de los hechos probados que la decisión de la empresa estuviera motivada por razones de servicio o imperativo comercial, sino que estuvo motivada por la queja recibida por la empresa MC Mutual, que remitió a EULEN S.A. una carta en fecha 17/09/2012, en la que exigía que la actora - que prestaba servicios en el centro de trabajo de MC MUTUAL en la calle Copérnico nº 54 de Barcelona, dejara de prestar servicios con carácter inmediato en sus dependencias, lo que impedía a la empresa acudir a la aplicación del art. 22 del convenio mencionado. Tampoco podemos entender infringido el art. 41 del ET , pues el precepto distingue cuatro esferas en las que pueden incidir estas causas (TS 14-6-96, EDJ 5083): resultados de explotación (causas económicas);medios o instrumentos de producción (causas técnicas); sistemas y métodos de trabajo del personal (causas organizativas);productos o servicios que la empresa quiere colocar en el mercado (causas productivas).El legislador señala que se consideran tales causas las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa (ET art.41.1.1 ° in fine). La sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2014 Rec. 100/2013 establece que "La respuesta de la Sala ha de partir de la redacción que ofrece el art. 41 ET , el que dispone -tras la redacción dada por el art. 12.1 Ley 3/2012 , de 6/Julio - lo que sigue: «1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: ... d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. ... 2. Las modificaciones sustanciales ... podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos... 6.-La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3».

A destacar, que hasta la modificación operada por el RD 3/2012 [10/Febrero] y posteriormente por la Ley 3/2012 [6/Julio], la norma ofrecía el siguiente tenor: «1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: d) Sistema de remuneración... Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda... 6... La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1... ».

CUARTO. 1.- Con independencia de otros aspectos que ninguna relación guardan con la cuestión debatida, el examen comparativo de ambos preceptos pone de manifiesto que la reforma laboral de 2012 afecta a tres cuestiones fundamentales para la presente litis: a) el ámbito de las modificaciones; b) el contorno de las causas; y c) la instrumentalidad de las primeras -modificaciones- sobre las segundas -causas-.

2.- Está clara la novedad que se produce en el primer aspecto, puesto que la redacción vigente no ofrece duda interpretativa alguna respecto de que el salario puede ser modificado a la baja por unilateral voluntad del empresario [aunque ya se había admitido en la anterior referencia legal al «sistema de remuneración»], con el límite de la retribución prevista en el convenio colectivo, que únicamente es modificable por los trámites previstos en el art. 82.3 ET ; o lo que es igual, la exclusiva decisión empresarial únicamente alcanza -en lo que al salario se refiere- a las cuantías que el trabajador perciba como mejora del Convenio.

En lo que al segundo aspecto se refiere, se mantienen los cuatro ámbitos de las causas desencadenantes y que -vid. STS 17/09/12 rcud 578/12 - siguen siendo: a) los medios o instrumentos de producción [causas técnicas]; b) los sistemas y métodos de trabajo del personal [causas organizativas]; c) los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado [causas productivas]; y d) los resultados de explotación [causas económicas, en sentido restringido].

Pero -entramos con ello en el tercer aspecto de los referidos- a diferencia del texto derogado, en la vigente redacción no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado -en conexión de funcionalidad o instrumentalidad- de «prevenir» una evolución negativa o «mejorar» la situación y perspectivas de la empresa, sino que basta con que las medidas estén «relacionadas» con la competitividad, productividad u organización técnica. Lo que nos sitúa ya en la cuestión realmente decisiva, cual es la del alcance que pueda tener el control judicial de la medida empresarial adoptada.

3.- Sobre tal extremo hemos de indicar que la alusión legal a conceptos macroeconómicos [competitividad; productividad] o de simple gestión empresarial [organización técnica o del trabajo], y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma [«prevenir»; y «mejorar»], no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [SSTS 19/03/01 -rcud 1573/00 -; ... 24/09/12 -rco 127/11 -; 12/11/12 -rco 84/11 -; y 12/03/13 - rco 30/12 -], sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos. Con mayor motivo cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros «la mejora de las condiciones de ... trabajo», a la que incluso se subordina «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión»; y no cabe olvidar la primacía del Derecho Comunitario y la obligada interpretación pro communitate que incluso se llega a predicar respecto de la propia Constitución, en aplicación del art. 10.2 CE (SSTC 28/1991, de 14/Febrero , FJ 5 ; 64/1991, de 22/Marzo, FJ 4 ; y 13/1998, de 22/Enero , FJ 3. STS 24/06/09 -rcud 1542/08 -). "

En el caso de autos, no podemos considerar que la queja de un cliente pueda considerarse que afecta a los sistemas y métodos de trabajo del personal (causas organizativas); ni a los productos o servicios que la empresa quiere colocar en el mercado (causas productivas). ni está relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, por lo que la decisión de la empresa de cambiar a la actora del centro de trabajo en el que trabajaba de la calle Copérnico de Barcelona en horario de 14:00 horas a 22:00 horas de lunes a domingo, percibiendo por el trabajo desempeñado con carácter mensual un plus hospitalario y un plus festivo por las jornadas trabajadas en festivo, al centro de trabajo de El Corte Inglés, sito en

Paseo Andrés nº 51 de Barcelona en horario de lunes a sábado de 6:00 horas a 12:40 horas con efectos de 1/11/2012, dejando de percibir el plus hospitalario y cobrando tan sólo un mes el festivo, modificando su horario y retribución, constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, que al no estar amparada en causa legal, debe reputarse injustificada, tal y como ha sido calificada por la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación.

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el letrado de EULEN S.A. contra la sentencia del juzgado social 24 de BARCELONA, autos 1121/2012, de fecha 7 de noviembre de 2013, seguidos a instancia de Olga contra la recurrente y Ministerio Fiscal, debemos confirmar la citada resolución. Se condena al recurrente al pago de las costas causadas en el presente recurso en la cuantía de 450 euros, comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir; debiendo darse a las cantidades consignadas el destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), Nº 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.