



Roj: **STSJ AS 1837/2024 - ECLI:ES:TSJAS:2024:1837**

Id Cendoj: **33044340012024101146**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **09/07/2024**

Nº de Recurso: **1012/2024**

Nº de Resolución: **1155/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA VIDAU ARGÜELLES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 01155/2024

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno:985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

Correo electrónico:

NIG:33024 44 4 2023 0002120

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001012 /2024

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000524 /2023

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ñaMERCADONA, S.A.

ABOGADO/A:MARIA EUGENIA MENÉNDEZ BLANCO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: **Joaquina**

ABOGADO/A:FRANCISCO JOSE CARRERA CARRERA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Sentencia nº 1155/24



En OVIEDO, a nueve de julio de dos mil veinticuatro.

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^a. ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS, Presidenta, D^a. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D^a. LAURA GARCIA-MONGE PIZARRO, 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 **1012/2024**, formalizado por la Abogada D^a MARIA EUGENIA MENENDEZ BLANCO, en nombre y representación de MERCADONA, S.A., contra la sentencia número 60/2024 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 3 de GIJON en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 524/2023, seguidos a instancia de Joaquina frente a MERCADONA, S.A., siendo Magistrado-Ponente **la Ilma Sra D^a MARIA VIDAU ARGÜELLES**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D^a Joaquina presentó demanda contra MERCADONA, S.A., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 60/2024, de fecha catorce de febrero de dos mil veinticuatro.

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

"PRIMERO.- La demandante prestó servicios para la empresa demandada en virtud de los siguientes contratos:

1) Contrato de obra o servicio a tiempo parcial desde el 17 de mayo de 2021, incluida en el grupo profesional de Gerente A, con jornada a tiempo parcial de 20 horas semanales, salario mensual de 669,19 euros, y centro de trabajo en Gijón, calle Luis Pardo. La cláusula SEXTA indica: "El contrato de duración determinada se celebra para la realización de la obra o servicio de los trabajos con sustantividad propia, durante el periodo de campaña de verano turística y/o los periodos anterior o posterior a dicha campaña, previsto en el 11-1-a del convenio colectivo de empresa."

El contrato concluyó el 8 de agosto de 2021. El día 2 de agosto de 2021, las partes acordaron modificar, desde esta fecha, la jornada a tiempo parcial por jornada a tiempo completo de 40 horas semanales de lunes a sábado y/o el domingo en caso de apertura del centro de trabajo, con los descansos que establece la ley.

2) Contrato de interinidad de 9 de agosto de 2021, de duración determinada, a tiempo completo de 40 horas semanales como Gerente A, con objeto de sustituir a la trabajadora Dña. Loreto , "siendo la causa sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por baja IT", en el centro de trabajo sito en la calle Luis Pardo, Gijón. Concluyó el 18 de octubre de 2021.

Loreto estuvo de IT desde el 9 de junio de 2021 hasta el 18 de octubre de 2021.

3) Contrato de interinidad a tiempo completo de 19 de octubre de 2021, en las mismas condiciones laborales que el precedente, con el siguiente objeto: "sustituir a la trabajadora Dña. Loreto , con DNI xxx, con quien la empresa tiene concertado el contrato de trabajo que fue registrado en fecha 08/05/2006 con el número Exxx y para desempeñar el puesto de trabajo de la trabajadora sustituida durante el período de ausencia por riesgo durante el embarazo".

Loreto estuvo en situación de riesgo durante el embarazo desde el 19 de octubre de 2021 hasta el 14 de febrero de 2022.



4) Contrato de interinidad desde el 17 de febrero de 2022, en iguales condiciones laborales que el precedente, con el objeto: "sustituir a la trabajadora Dña. Loreto siendo la causa sustituir a trabajadores por permiso de nacimiento sin bonificación de cuotas."

Loreto estuvo en situación de maternidad, desde el 15 de febrero de 2022 hasta el 6 de junio de 2022.

5) Contrato de duración determinada desde el 7 de junio de 2022, en iguales condiciones laborales que el precedente, para "sustituir a la trabajadora Dña. Loreto con DNI xxx siendo la causa sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo por acumulación del permiso de lactancia previsto en el art. 26 A) del Convenio Colectivo de Empresa."

6) Contrato de duración determinada desde el 7 de julio de 2022, en el grupo profesional de Gerente A, a tiempo completo de 40 horas semanales, "para sustituir al/la trabajador/a Dña. Avril, con DNI xxx, siendo la causa sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante el periodo de incapacidad temporal", en el centro de trabajo sito en la calle Velázquez, Gijón.

Avril estuvo en situación de IT desde el 30 de marzo de 2022, recibiendo el alta médica el 28 de junio de 2023.

7) Contrato de duración determinada desde el 29 de julio de 2023, en el grupo Gerente A, con jornada a tiempo completo, "para responder al incremento ocasional no previsto de tareas debido a la necesidad de sustituir las vacaciones de los/as trabajadores/as Avril y por el tiempo que dure el disfrute de las mismas". Fija un salario de 1.506,62 euros mensuales, que incluye salario base de 1191,07 euros y el resto por la parte proporcional de las pagas de beneficios, verano, navidad y complementos.

El contrato concluyó el día 29 de julio de 2023.

Avril disfrutó de vacaciones desde el 30 de junio de 2023 hasta el 29 de julio de 2023.

SEGUNDO.-La demandante no ostenta ni ha ostentado la representación legal o sindical de las personas trabajadoras. Rige la relación laboral el Convenio de empresa.

TERCERO.-La actora percibió en la nómina de agosto de 2021, 65,83 euros en concepto de indemnización, así como en la nómina de julio de 2023, en cuantía de 48,85 euros por igual concepto.

CUARTO.-En las nóminas de la actora de los meses de junio de 2022 a junio de 2023, consta la cantidad total de 273,62 euros por los conceptos de horas extras y nocturnidad.

QUINTO.-La demandante presentó papeleta de conciliación ante la UMAC el 11 de agosto de 2023, celebrándose acto conciliatorio el 28 de agosto de 2023, que terminó con el resultado de SIN AVENENCIA."

TERCERO:En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que estimando la demanda presentada por la trabajadora frente a la parte demandada, debo declarar y declaro **IMPROCEDENTE** el despido del que fue objeto la demandante con fecha de efectos de **29 de julio de 2023**, condenando a la empresa demandada a que readmita a la trabajadora en el mismo puesto de trabajo y en idénticos términos y condiciones vigentes al momento del despido, o alternativamente y a elección de la empresa, a indemnizar a la trabajadora en la cantidad legalmente establecida de **3.688,41 euros**, con abono en el primer caso de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente, entendiéndose caso de no ejercitarla que la opción es en favor de la readmisión."

CUARTO:Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por MERCADONA, S.A. 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 22 de abril de 2024.

SEXTO:Admitido a trámite el recurso se señaló el día 27 de junio de 2024 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:La sentencia de instancia estimando la demanda interpuesta por la actora frente a la empresa MERCADONA SA declara improcedente el despido del que fue objeto la demandante con efectos del 29 de



julio de 2023, condenando a la empresa demandada a las consecuencias legales inherentes a tal declaración de readmisión con abono de salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de sentencia, o de abono de una indemnización en cuantía de 3.688,41 euros.

Frente a dicha sentencia se alza en suplicación la empresa demandada. En el recurso, que por dicha parte se interpone a fin de que la extinción habida de la relación laboral se considere ajustada a derecha, por su representación letrada se formulan dos motivos de suplicación, encaminado uno a la revisión de hechos probados, y destinado el otro al examen del derecho aplicado.

El recurso interpuesto ha sido impugnado de contrario por la representación letrada de la trabajadora demandante.

SEGUNDO: En el primero de los motivos del recurso, que es formulado al amparo procesal del apartado b) del artículo 193 de la LRJS, se pide la revisión del hecho probado primero de la sentencia de instancia, y en concreto de los apartados 1 y 7 del mismo.

El apartado 1 se refiere al contrato de obra o servicio a tiempo parcial celebrado el 17 de mayo de 2021. La empresa recurrente pretende que al final de dicho apartado se adicione el texto que indica en el escrito de formalización del recurso, y que hace referencia a las ventas habidas en cada uno de los meses en la tienda de la calle Luis Pardo de Gijón. En su apoyo señala el documento nº 4 por la parte aportado que se encuentra en el documento 43 del expediente judicial. Manifiesta que la incorporación del cuadro de cifras de ventas es para justificar la necesidad de incremento de personal durante los meses de mayo a agosto de 2021 (temporada turística de verano) y la legalidad del contrato celebrado.

El apartado 7 se refiere al último contrato suscrito entre las partes. La empresa interesa que en el mismo figure como fecha de inicio la de 30 de junio de 2023 en lugar de la que señaló la juzgadora de instancia de 29 de julio de 2023, que es la fecha en que finalizó el contrato laboral con la empresa.

La primera de las modificaciones debe ser rechazada al apoyarse la misma en una prueba documental que precisamente ya ha sido valorada por la juzgadora de instancia, y carecer además el dato que se pretende incorporar de cualquier relevancia decisiva, pues por la juzgadora ya se indica que hay un documento aportado por la empresa que justifica un incremento de ventas en los meses de mayo a septiembre de 2021.

Por el contrario procede rectificar el error habido con la fecha de inicio del último contrato que la juzgadora de instancia señala en el mismo día que ese contrato concluyó (29 de julio de 2023), resultando que las vacaciones de la trabajadora sustituida lo fueron del 30 de junio de 2023 al 29 de julio de 2023, y del contrato firmado obrante en las pruebas aportadas por una y otra parte resulta que fue el 30 de junio de 2023 la fecha de inicio del mismo.

TERCERO: En el siguiente motivo del recurso, que es formulado por la vía que habilita el apartado c) del artículo 193 de la LRJS, por la empresa recurrente se articulan dos apartados distintos en los que se efectúan las siguientes denuncias:

a- En el primero de ellos se denuncia la infracción, por aplicación indebida, del artículo 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 15.1 a) y b) y 16 del mismo Texto Legal en su redacción original de 23 de octubre de 2015, los artículos 2 y 3 del Real Decreto 2720/1008, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, y el artículo 11.1 A) del Convenio Colectivo de la empresa Mercadora, así como de la jurisprudencia que interpreta dichos preceptos.

En el motivo, haciendo referencia al primer contrato iniciado el 17 de mayo de 2021 y finalizado el 8 de agosto de 2021, la recurrente defiende su legalidad. Tras hacer transcripción del artículo 11.1 a) del convenio colectivo de empresa (que para el contrato de obra o servicio determinado y en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 115.1 a) del ET, identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa las correspondientes a unas actividades entre las que se incluyen las campañas turísticas), así como de artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente a 17 de mayo de 2021 (que respecto del contrato por obra o servicio establece que los convenios colectivos sectoriales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza),



sostiene la parte recurrente que en atención al convenio colectivo de empresa, el contrato por obra o servicio puede celebrarse para atender el incremento de demanda en las tiendas como consecuencia de las campañas turísticas, y que en el presente caso el contrato con la actora se inició en el mes de mayo de 2021, mes en el que ha quedado constatado que se produce un incremento de las ventas en la tienda y que se mantienen hasta agosto de 2021. Considera que si dicha modalidad contractual no fuera la apropiada, si lo sería la modalidad de del contrato eventual por circunstancias de la producción, existiendo sentencias (se refiere a dos sentencias de Tribunales Superiores de Justicia) que consideran que el error en la utilización de una determinada modalidad de contrato de trabajo temporal no conlleva automáticamente la ilegalidad de la contratación temporal, si efectivamente se acredita la naturaleza temporal de la necesidad de los trabajos.

b- En el segundo apartado se denuncia la infracción, por aplicación indebida, de los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 15.1 c) del mismo Texto Legal, en su redacción original de 23 de octubre de 2015, y el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, así como la jurisprudencia que interpreta dichos preceptos.

El discurso argumentativo en el mismo se centra sobre la consideración realizada por la juzgadora de instancia acerca de que seis días antes de la conclusión del contrato a tiempo parcial, las partes acordaran el incremento de jornada a 40 horas semanales, transformándolo en contrato a tiempo completo, y que el contrato hubiera concluido el día 8 de agosto, para al día siguiente concertar nuevo contrato de interinidad en el mismo puesto y centro de trabajo. Manifiesta la recurrente que no tiene ningún tipo de relevancia el hecho de la ampliación de la jornada a efectos de acreditar el carácter legal o ilegal de la contratación por obra celebrada, y que en modo alguno puede justificarse la ilegalidad de la contratación temporal por el hecho de que el 9 de agosto de 2021 la trabajadora hubiera celebrado contrato de interinidad para la misma tienda y puesto de trabajo, pues si a la temporada de verano se suman bajas laborales en la tienda, resulta legal ampliar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, y si el 8 de agosto de 2021 se finaliza el contrato de obra porque realmente la temporada de verano está ya finalizando, no hay ilegalidad en concertar un contrato de interinidad para suplir a una trabajadora que está de baja por incapacidad temporal. Concluye el motivo manifestando que resulta perfectamente legal el contrato por obra o servicio determinado formalizado el 17 de mayo de 2021, y el contrato de interinidad celebrado el 9 de agosto de 2021, así como todos los contratos posteriores, siendo por lo tanto lícita la finalización de la relación laboral efectuada el 29 de julio de 2023.

CUARTO: La crítica que en el motivo se realiza por la empresa recurrente no resulta atendible para revocar la sentencia de instancia que consideró el primer contrato de trabajo celebrado entre las partes en el mes de mayo de 2021 como celebrado en fraude de ley, y por lo tanto, habiendo devenido indefinida la relación laboral, la extinción habida el 29 de julio de 2023 como constitutiva de un despido improcedente.

Como punto de partida cabe indicar que los motivos basados en el apartado c) del artículo 193 son los que se destinan a la impugnación del fallo por error in indicando, y el recurrente, en relación con los mismos, tiene la carga de: a) citar debidamente el precepto o preceptos sustantivos, y en su caso la jurisprudencia que, a su juicio, han sido vulnerados por el fallo de la sentencia; y b) razonar la pertinencia y fundamentación de los motivos (artículo 196.2 de la LRJS), lo cual exige especificar y razonar en que ha consistido cada una de las infracciones denunciadas, argumentando la conexión entre el contenido normativo de las normas o jurisprudencia citadas y el litigio, mostrando cómo su correcta aplicación debería haber llevado a dar distinta solución al debate.

En el presente caso la parte recurrente, visto el contenido del motivo, incumple dicha obligación. En el primero de los apartados se alude a diversos preceptos legales para después únicamente argumentar en base a dos de ellos (art. 11.1 a) del Convenio Colectivo de empresa y art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, no haciendo en el mismo referencia a jurisprudencia alguna que indica denunciada en relación con los preceptos legales que señala como denunciados, haciendo solamente mención a dos sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que no constituyen jurisprudencia, ni pueden servir para fundamentar un recurso de suplicación. En el segundo de los apartados igualmente se señala por la recurrente la infracción de diversos preceptos legales y de la jurisprudencia que los interpreta, sin hacer mención a sentencia alguna del Tribunal Supremo, ni tampoco efectuar argumentación alguna en relación concreta con los preceptos legales que considera vulnerados.

En todo caso no puede considerarse la validez que defiende la empresa respecto del contrato por obra o servicio determinado a tiempo parcial suscrito entre las partes el 17 de mayo de 2021. La cláusula sexta del contrato establecía "El contrato de duración determinada se celebra para la realización de la obra o servicio de los trabajos con sustantividad propia, durante el periodo de campaña de verano turística y/o los periodos anterior o posterior a dicha campaña, previsto en el 11-1-a del convenio colectivo de empresa".



Este artículo 11 (relativo a las modalidades de contratación) en su número 1, sobre el contrato por obra o servicio determinado, dispone en su apartado a) "En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del E.T. se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes: Promociones específicas y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija, así como las campañas turísticas; para atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso de automatización actualmente en ejecución; para el mantenimiento del proceso de producción durante el periodo previo al cierre de un centro de trabajo y como consecuencia del traslado y recolocación paulatina de personal fijo; otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma".

Pues bien en dicho convenio se viene a identificar (conforme a las previsiones contenidas en el artículo 15.1 a) del ET y artículo 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre) como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, entre otras actividades "las campañas turísticas". Pero ello no exime a la empresa de tener que cumplir con las previsiones que el artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, establece en cuanto a dicha modalidad de contrato para obra o servicio determinado, y que dispone que el contrato tendrá que especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto. El contrato celebrado adolece de tal precisión y claridad, pues solamente señala con términos de generalidad "el periodo de campaña de verano turística", sin determinar o especificar en qué consiste esa concreta campaña de verano turística a la que responde la contratación efectuada, la cual por otro lado se inicia en periodo (mes de mayo) que no se corresponde con lo que en Asturias es por notoriedad la propia temporada turística veraniega, y si bien el contrato añade también como comprendidos en el mismo "y/o los periodos anterior o posterior a dicha campaña", es lo cierto que ello no queda incluido dentro de las identificaciones especiales que establece el convenio para las actividades con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que justificara la contratación temporal habida para obra o servicio determinado.

Pero es que además, si se parte de las alegaciones de la empresa que considera ajustado hacer uso del contrato celebrado para atender el incremento de clientes producido durante los meses de mayo a agosto de 2021, que afirma que es la que coincide con la campaña turística de verano señalada en el contrato, no tendría razón o justificación alguna que precisamente en plena campaña turística de verano, como sería la fecha del 8 de agosto de 2021, por la empresa demandada, persistiendo la causa de la temporalidad que dice de la contratación habida, se pusiera fin a dicho contrato, en el que incluso unos pocos días antes, en concreto el 2 de agosto, se había convenido convertir dicho contrato con jornada a tiempo parcial de 20 horas semanales, en un contrato con jornada a tiempo completo de cuarenta horas semanales. A ello cabe añadir que como señala la juzgadora de instancia, si la campaña turística de verano objeto de contratación se identifica con la que la empresa refiere como necesidad derivada del incremento de ventas, en realidad ello sería algo que de hecho acontecería todos los años (lo que incluso se viene a reconocer por la propia empresa cuando por ella se celebra el contrato de trabajo el 17 de mayo de 2021 y por lo tanto con anterioridad a conocer las ventas de la empresa correspondientes a los meses de mayo a agosto de 2021 que según ella justifican la contratación habida), y cuya normal cobertura habría de hacerse entonces por el contrato fijo discontinuo, o por el contrato parcial e indefinido.

Por lo expuesto cabe confirmar la decisión de instancia que consideró este primer contrato suscrito el 17 de mayo de 2021 entre las partes como fraudulento, lo que determina que, habiendo devenido desde entonces la relación laboral existente entre las partes en indefinida, la extinción de la relación operada por la empresa el 29 de julio de 2023 por el fin de la causa que motivó el último contrato temporal que fue suscrito el 30 de junio de 2023 (para responder al incremento ocasional no previsto de tareas debido a la necesidad de sustituir las vacaciones de la trabajadora NMTS y por el tiempo que dure el disfrute de las mismas) es constitutiva de un despido cuya calificación de improcedencia efectuada en la sentencia de instancia es la adecuada, procediendo, en consecuencia, la desestimación del recurso de suplicación interpuesto, y la consiguiente confirmación de la sentencia impugnada.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS



Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa MERCADONA S.A. contra la sentencia de fecha 14 de febrero de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón, en los autos seguidos en el mismo a instancia de D^a Joaquina contra dicha empresa recurrente, sobre Despido, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

Se decreta la pérdida del depósito constituido por la parte recurrente para recurrir, y en cuanto a la consignación por ella efectuado estese al destino previsto en la Ley, una vez firme la presente resolución.

Se condena en costas a la recurrente fijándose al efecto en 600 euros más IVA los honorarios del Letrado de la parte recurrida e impugnante.

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 inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:**fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**.

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

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

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