



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

23/07/14

RECURSO SUPLICACIÓN - 001482/2014

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. Isabel Moreno de Viana-Cárdenas
Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Francisco Javier Lluch Corell
Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Ramón Gallo Llanos

En Valencia, a quince de julio de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 1.869 DE 2014

En el RECURSO SUPLICACION - 001482/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de febrero de 2014, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 14 DE VALENCIA, en los autos 001480/2013, seguidos sobre tutela de libertad sindical, a instancia de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL PAIS VALENCIANO (C.G.T.-P.V.), representada por el Letrado D. Rafael Marco Cardá, contra FORD ESPAÑA SL representada por la Letrada D^a Natalia Navarro Moreno, habiendo sido llamado al proceso el Ministerio Fiscal, y en los que es recurrente FORD ESPAÑA SL, así como el Ministerio Fiscal que se adhirió a dicho recurso, ha actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D^o./D^a. ISABEL MORENO DE VIANA-CARDENAS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Que estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DEL PAIS VALENCIANO contra la empresa FORD ESPAÑA S.L con intervención del MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de



GENERALITAT
VALENCIANA

derechos fundamentales, ACUERDO: 1º Declarar que la conducta empresarial de excluir al sindicato CGT de las reuniones para alcanzar un acuerdo en la negociación, ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical e igualdad de la Sección Sindical de la CGT. 2º Condeno a la empresa demandada FORD ESPAÑA S.L a pagar a la entidad actora una indemnización de 6.000 euros por los daños y perjuicios causados".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: "PRIMERO.- La empresa demandada, FORD ESPAÑA S.L con domicilio en la población de Almussafes, Valencia, se dedica a la fabricación de vehículos automóviles. SEGUNDO.- En la empresa demandada tienen implantación, con miembros en el Comité de Empresa, los sindicatos: UGT que cuenta con 7 representantes, CC.OO con tres representantes, CGT PV, con 1 representante y STM, con 1 representante. TERCERO.- La empresa demandada en el mes de octubre y noviembre de 2.013 mantuvo reuniones con los sindicatos UGT y CC.OO, como miembros de la Comisión Consultiva, al objeto de reorganizar el calendario laboral del año 2.014 y las condiciones de flexibilidad del mismo, consecuencia, en primer lugar, del paro del proceso productivo que se iba a llevar a cabo después de las vacaciones de Navidad para, acometer las inversiones necesarias en la empresa para poder llevar a cabo la producción de los nuevos modelos de vehículos asignados, y en segundo lugar para redistribuir la jornada laboral. CUARTO.- Los Sindicatos UGT y CC.OO, fueron informando puntualmente a sus afiliados de las reuniones que estaban manteniendo con la empresa, y así lo hicieron UGT el 10, 16, 28, de octubre y 12 de noviembre de 2.013 y CC.OO el 17, de octubre y 14 de noviembre de 2.013, documentos 1 a 7 del ramo de prueba de la parte actora. QUINTO.- El día 12 de noviembre de 2.013, la empresa demandada y la Representación Social firmaron un acuerdo sobre el Calendario Laboral para el año 2.014 en la que prácticamente se recogían todos los puntos que habían sido tratados en las reuniones anteriores llevadas a cabo entre la empresa y los sindicatos UGT y CC.OO, acuerdo que llevo a cabo mediante información interna, según así se desprende del documento nº 8 del ramo de prueba de la parte actora. SEXTO.- El 5 de diciembre de 2.013, el Comité de Empresa, emitió un comunicado en el que se daba a conocer la reunión mantenida el día 29 de noviembre de 2.013 cuyo orden del día fue: la comisión negociadora del XVI y la ratificación del calendario laboral de 2.014, documento nº 9 del ramo de prueba de la parte actora. SEPTIMO.- El sindicato CGT PV no ha participado en las reuniones mantenidas entre la Comisión Consultiva y la empresa demandada. OCTAVO.- El 9 de diciembre de 2.013 la representación social y la representación de la empresa aprobaron el calendario laboral para el año 2.014. NOVENO.- El 28 de noviembre de 2.013, el sindicato CGT PV, presento demanda ante los Juzgados de lo Social en reclamación de conflicto colectivo por la aprobación del Calendario Laboral para el año 2.014, que por turno de reparto correspondió al Juzgado de lo Social nº 10 de los de Valencia, siendo admitida a trámite por Decreto de 28 de noviembre de 2.013 y señalándose vista para el 28 de mayo de 2.014, documentos nº 68 a 76 del ramo de prueba de la demandada. DECIMO.- El sindicato CGT PV, en fecha 11 de febrero de de 2.014 presento escrito dirigido al Juzgado de lo Social nº 10 por el que desistía de la demanda presentada al haber dio ratificado por el Comité de Empresa en pleno el acuerdo objeto de impugnación".

TERCERO.- Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte FORD ESPAÑA SL. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



GENERALITAT
VALENCIANA

FUNDAMENTOS DE DERECHO



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

PRIMERO.- Recurre en suplicación la mercantil Ford España SA, la sentencia que ha estimado la demanda sobre tutela de libertad sindical formulada por el Sindicato CGTPV, que se ha tramitado con la intervención del Ministerio Fiscal, y en la que se declara que la conducta empresarial de excluir la sindicato actor de las reuniones para alcanzar un acuerdo en la negociación, ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical e igualdad de la sección sindical de CGT, condenando a la empresa a pagar al sindicato actor una indemnización de 6.000 € por daños y perjuicios causados.

El recurso, que se impugna de contrario, se estructura en tres motivos que respectivamente se formulan con amparo en las letras b) a) y c) del art. 193 de la LRJS.

Debemos comenzar resolviendo, por razones de método, el segundo motivo de recurso, que de ser estimado daría lugar a la solicitada petición de nulidad de la sentencia haciendo innecesario contestar a los demás. En ese motivo la empresa reproduce la excepción que ya formuló en el juicio de falta de litisconsorcio pasivo necesario del Comité de Empresa alegando la infracción del art. 177.4 de la LRJS, porque sostiene que el Comité pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dicte

Para una correcta resolución de esta cuestión se debe precisar que la negociación de la que ha sido excluido el sindicato actor, según se infiere de la demanda, es la que tuvo lugar entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la comisión consultiva, para elaborar el calendario laboral de 2014, que finalmente fue suscrito por la empresa y aquella representación unitaria, desistiendo el sindicato CGT del conflicto colectivo que tenía planteado en otro Juzgado sobre este particular.

Pues bien, desde el momento en que el sindicato actor da por bueno el calendario laboral suscrito entre la empresa y el Comité, como se exige en el Convenio Colectivo de empresa, y según el Convenio las secciones sindicales como tales no están legitimadas, para pactar el calendario laboral, no puede sino concluirse y desde ahora lo anticipamos que, por las razones que más tarde expondremos, lo que ocurre es que es inadecuado este procedimiento para denunciar la vulneración de la libertad sindical del sindicato demandante, por la sencilla razón de que la cuestión se contrae a cuestiones de legalidad ordinaria, a interpretar la regulación que el convenio contiene de la jornada, horario, turnos y del modo en que debe confeccionarse el calendario laboral, así como de las comisiones, su constitución y funciones, por lo que con independencia de lo que después se dirá, no será acordada la nulidad de actuaciones por falta de llamamiento del Comité de Empresa, que como tal fue demandado en el Conflicto Colectivo desistido, procedimiento que si era el adecuado para ventilar la cuestión de legalidad ordinaria que está en la base del debate

SEGUNDO.- El primer motivo interesa con correcto amparo procesal la modificación del relato probado. En concreto ataca el hecho tercero para que desaparezca en el mismo la frase "...sindicatos UGT y CCOO...", porque de los documentos que figuran a los folios 22, 23 y 26 y 27 de los autos no se desprende que las reuniones de la empresa celebradas en los meses de octubre y noviembre de 2013 fueran con esos sindicatos, sino con la comisión consultiva, lo que se va a rechazar, no solo porque se trata de documentos que ya fueron valorados por la magistrado de instancia, sino porque además, ya se reconoce en el hecho combatido que las reuniones se celebraron con esos sindicatos como miembros de la comisión

consultiva, de la que como se verá no forman parte las secciones sindicales sino el Comité de Empresa.

TERCERO.- En el último motivo, por la letra c) del art. 193 de la LRJS, denuncia el recurso, la infracción del art. 28.1 de la Constitución Española, por aplicación indebida, en relación con los arts. 18, 113, 115 y 147 del Convenio Colectivo. Considera el recurso, en resumen, que los preceptos del Convenio que se denuncian infringidos determinan que la propuesta de calendario necesitará acuerdo de la empresa con el Comité de Empresa, por lo que la intervención del sindicato en dicha negociación debía limitarse a la discusión en el seno del Comité de empresa, que la negociación en el seno de la Comisión consultiva no excluyó al sindicato CGT, que la postura del sindicato es incoherente cuando acepta el calendario manteniendo sus derechos negociadores y que en definitiva debió desestimarse la demanda por cuanto el proceso de negociación del calendario de 2014 se llevó a cabo por quien tenía la capacidad y legitimación legal y convencional para hacerlo, y que lo acordado en la sentencia recurrida supone la vulneración del Convenio.

Para decidir el recurso se debe partirse de los datos que constan en los hechos probados en los que aparece que en la empresa demandada, FORD ESPAÑA S.L tienen implantación, con miembros en el Comité de Empresa, los sindicatos: UGT que cuenta con 7 representantes, CC.O.O. con tres representantes, CGT PV, con 1 representante y STM, con 1 representante; que la empresa demandada en el mes de octubre y noviembre de 2013 mantuvo reuniones con los sindicatos UGT y CCOO, como miembros de la Comisión Consultiva, al objeto de reorganizar el calendario laboral del año 2014 y las condiciones de flexibilidad del mismo, consecuencia, en primer lugar, del paro del proceso productivo que se iba a llevar a cabo después de las vacaciones de Navidad para, acometer las inversiones necesarias en la empresa para poder llevar a cabo la producción de los nuevos modelos de vehículos asignados, y en segundo lugar para redistribuir la jornada laboral; que los Sindicatos UGT y CCOO, fueron informando puntualmente a sus afiliados de las reuniones que estaban manteniendo con la empresa, y así lo hicieron UGT el 10, 16, 28, de octubre y 12 de noviembre de 2013 y CCOO el 17, de octubre y 14 de noviembre de 2013, documentos 1 a 7 del ramo de prueba de la parte actora; que el día 12 de noviembre de 2013, la empresa demandada y la Representación Social firmaron un acuerdo sobre el Calendario Laboral para el año 2014 en la que prácticamente se recogían todos los puntos que habían sido tratados en las reuniones anteriores llevadas a cabo entre la empresa y los sindicatos UGT y CCOO, acuerdo que llevó a cabo mediante información interna; que el 5 de diciembre de 2013, el Comité de Empresa, emitió un comunicado en el que se daba a conocer la reunión mantenida el día 29 de noviembre de 2013 cuyo orden del día fue: la comisión negociadora del XVI y la ratificación del calendario laboral de 2014; y que El 9 de diciembre de 2013 la representación social y la representación de la empresa aprobaron el calendario laboral para el año 2014.

Consta en la sentencia que paralelamente el 28 de noviembre de 2013, el sindicato CGT PV, presentó demanda ante los Juzgados de lo Social en reclamación de conflicto colectivo por la aprobación del Calendario Laboral para el año 2014, que por turno de reparto correspondió al Juzgado de lo Social nº 10 de los de Valencia, siendo admitida a trámite por Decreto de 28 de noviembre de 2013 y señalándose vista para el 28 de mayo de 2014, documentos nº 68 a 76 del ramo de prueba de la demandada; y que el sindicato CGT PV, en fecha 11 de febrero de de 2014 presentó escrito dirigido al Juzgado de lo Social nº 10 por el que desistía de la demanda presentada al haber sido ratificado por el Comité de Empresa en pleno el acuerdo objeto de impugnación.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

La sentencia recurrida aplicando doctrina Constitucional y ordinaria sobre las comisiones negociadoras o meramente aplicadoras de un Convenio Colectivo, afirma que el sindicato CGT PV no ha participado en las reuniones mantenidas entre la Comisión Consultiva y la empresa demandada y llega a la conclusión de que se ha vulnerado la libertad sindical del sindicato actor estimando al demanda en los términos más arriba expuestos

CUARTO.- Para resolver la cuestión controvertida es de interés hacer las siguientes precisiones:

1.- Legalmente la determinación del calendario laboral es una facultad de la empresa; así el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que: "Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo"

2.- Por supuesto en la elaboración del calendario el empresario ha de tener en cuenta la regulación legal y convencional sobre jornada descansos, vacaciones etc.

3.- Los convenios pueden mejorar la regulación legal de todas estas cuestiones. Y en lo que aquí interesa el Convenio Colectivo de la empresa Ford España SL ha previsto en cuanto a la confección del calendario laboral en el art. 18 que: "Cada año la empresa una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes a todos o algunos de los centros de trabajo, confeccionará la propuesta de calendario que trasladará a la representación de los trabajadores con el objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo que, en todo caso, estará sustanciado antes del 20 de diciembre del año anterior...si no se llega a acuerdo....será la jurisdicción social la que decida....".

4.- Los art. 113 y siguientes del Convenio regulan el Comité de Empresa, explicitando en su art. 115 que elegirá entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario y elaborará su Reglamento y que las relaciones entre la Dirección de la Empresa y el Comité se llevarán a cabo a través de la Gerencia de Relaciones Laborales por parte de la Dirección de la Empresa y de el Presidente y el Secretario por parte del Comité de Empresa.

5.- Entre las Comisiones que regula el Convenio se encuentra la llamada Comisión Consultiva y de Participación que regula el art. 147 creada con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados de Ford España SL y la Dirección de la Empresa, constituida por 10 miembros, cinco por cada representación (la del Comité de Empresa estará formada por el Presidente y Secretario del mismo y tres miembros más nombrados por dicho Comité), incluyéndose entre sus funciones la de "introducción de nuevas formas de organización del trabajo" disponiéndose que "Así mismo se llevarán a cabo discusiones para establecer nuevas vías que permitan un mejor entendimiento mutuo en la introducción de cambios y mejoras de organización del trabajo".

Pues bien, si el Convenio requiere para confeccionar el calendario laboral el acuerdo de la Dirección de la Empresa con el Comité (relacionándose la Dirección con el Presidente y Secretario del Comité de empresa), y la elaboración del calendario laboral se negoció en la Comisión Consultiva, el hecho de que los miembros elegidos por el Comité de Empresa para formar parte por el lado social pertenecieran a los sindicatos UGT y CCOO, no vulnera el derecho de igualdad y libertad sindical del sindicato actor, por el solo hecho de no haber negociado el calendario laboral lo que no corresponde a las secciones sindicales sino a la representación unitaria.

Además el calendario laboral, como tal no es parte del Convenio, pues lo propone la empresa y debe ser suscrito por el Comité de la manera expuesta, siendo la vía utilizada de discusión dentro de la Comisión Consultiva la adecuada.

Dicho cuanto antecede y como se anticipaba, lo que ocurre es que para la impugnación del calendario laboral, por ilegal, suponer modificación sustancial de condiciones de trabajo, o por otra causa entre las que pudiera estar la vulneración de un derecho fundamental debe utilizarse el procedimiento de Conflicto Colectivo, demandando a la Empresa y el Comité de Empresa que lo suscribieron, o la vía del procedimiento ordinario por vulneración de derecho individual que el mismo pudiera causar. En efecto el art. 178 de la LRJS establece que el objeto de esta modalidad queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical sin posibilidad de acumulación de acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos de la libertad sindical y es claro que la pretensión que se ejercita sobre el incumplimiento que se imputa a la empresa del convenio colectivo no es una pretensión de tutela de la libertad sindical. La STS de 26-7-1995 en la que se discutía sobre la falta de acuerdo exigido en el Convenio para la elaboración del calendario laboral y la posible prórroga del calendario anterior con posibles compensaciones señala: "Esta pretensión queda fuera del ámbito del proceso de tutela de los derechos fundamentales y se imponía su rechazo, porque de forma manifiesta la pretensión ejercitada carece de cualquier conexión con la libertad sindical y excede así del ámbito de un proceso que, por su carácter preferente y sumario, no puede ser objeto de una aplicación indiscriminada. Es cierto que la doctrina del Tribunal Constitucional, a la que hace referencia la *sentencia de esta Sala de 14 de marzo de 1.995*, establece que la libertad sindical no comprende sólo la vertiente asociativa u organizativa que define el *artículo 28.1 de la Constitución Española*, sino que se extiende también a los denominados derechos de acción del sindicato entre los que se encuentra la negociación colectiva, y es cierto también que esa doctrina ha señalado que la protección por la vía del recurso de amparo se extiende al contenido pleno del derecho en el que se integran tanto el contenido esencial como el adicional. Pero de ello no se deriva que cualquier eventual incumplimiento de las normas de un convenio colectivo pueda considerarse como una lesión de la libertad sindical. En el desarrollo del motivo se afirma literalmente que "ignorar lo pactado en convenio colectivo constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical", si bien se advierte que ello es así porque "no estamos ante una mera discrepancia en la interpretación", sino ante "un abierto desconocimiento de lo pactado". Pero incluso con esta matización el exceso de la afirmación es patente, porque un conflicto sobre la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo no afecta en principio a la libertad sindical con independencia de que el eventual incumplimiento se funde o no en una discrepancia interpretativa razonable o se presente como un desconocimiento abierto o injustificado. La mayor o menor fundamentación del incumplimiento de la norma del convenio es irrelevante para la libertad sindical; esta sólo estará comprometida cuando por el carácter de la norma profesional en cuestión el incumplimiento se proyecte sobre las facultades que integran la libertad sindical y es evidente que desconocer el precepto de un convenio colectivo sobre la prórroga de un calendario laboral no afecta de ninguna forma a la libertad sindical, porque tal conducta ni niega ni compromete las facultades que en orden a la negociación colectiva le reconocen al sindicato tanto la Constitución como legislación ordinaria; la eficacia normativa del convenio queda plenamente garantizada frente a un incumplimiento por los cauces del proceso ordinario o del proceso de conflicto colectivo."

En el supuesto que nos ocupa, el sindicato CGTPV considera que debió ser llamado para negociar el calendario, y pese a reconocer la legalidad del mismo y desistir del Conflicto Colectivo planteado, sigue insistiendo sobre su derecho a negociarlo cuando no está previsto en ninguna norma, y esta cuestión no vulnera su derecho de libertad sindical ni de igualdad como





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

declara la sentencia recurrida, que no ampara ninguna norma legal ni convencional, ni es adecuado este procedimiento para su decisión, sino en todo caso aquel Conflicto Colectivo del que se desistió.

Procede en consecuencia atender a la petición subsidiaria contenida en el recurso, desestimando la demanda de tutela.

F A L L O

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto en nombre de Ford España SL, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de los de Valencia de fecha 18 de febrero de 2014; y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida, y desestimamos la demanda de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales instada por la Confederación General del Trabajo del País Valenciano contra la recurrente, absolviendo a ésta última de las pretensiones contra la misma formuladas.

Se acuerda la devolución de las consignaciones, y de la cantidad objeto del depósito constituidos para recurrir.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco Español de Crédito, cuenta 4545 0000 35 1482 14. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave 66 en lugar de la clave 35. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

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

PUBLICACIÓN.- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

ADVERTENCIA EN RECURSO DE CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

La resolución que se adjunta no es firme, contra ella puede interponerse RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA (CUD), conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS).

FORMA Y PLAZOS PARA LA PREPARACIÓN DEL RECURSO DE CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA (CUD) (art. 221).-

El recurso se prepara en el plazo de **DIEZ DÍAS** mediante escrito que se presentará en la sede de la SALA DE LO SOCIAL (Calle Palacio de Justicia, 1 - 46071-València) o en el registro único de entrada (RUE), (Ciudad de la Justicia, Av. del Saler s/n, 46071-València).

- 1.- El escrito deberá estar firmado por Letrado, adjuntando tantas copias como partes.
- 2.- En su escrito la parte designará un domicilio en Valencia y, si la posee, una **dirección electrónica, de fax o de teléfono**, en el caso de no haberlo realizado con anterioridad. Las notificaciones en ella intentados sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos (artículo 53). Igualmente es obligado designar un domicilio en Madrid, para las notificaciones del Tribunal Supremo.
- 3.- El escrito de preparación deberá identificar claramente la sentencia de contraste, indicando el Tribunal, la fecha y el número de resolución o del procedimiento, la cual deberá ser firme al término del plazo de interposición.
No será necesario acompañar el testimonio de la sentencia de contraste cuando haya sido dictada por esta Sala de lo Social o por el Tribunal Supremo, pues se unirá de oficio.
- 4.- El escrito deberá exponer cada uno de los extremos de la contradicción, si hubiera más de uno, claramente separados, con la necesaria precisión y claridad, determinando el sentido y alcance de las divergencias existentes entre las resoluciones comparadas.
- 5.- Ingresar las **CONSIGNACIONES** y el **DEPÓSITO**, según se indica a continuación:

a) CONSIGNACIONES (art. 230 LJS).-

Importe de la condena: [según sentencia]

Clave 66.

Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de Seguridad social o no goce del beneficio de justicia gratuita acredite, al preparar el Recurso, haber consignado el importe de la cantidad a cuyo pago fue condenada y, en su caso, los salarios de tramitación, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por la presentación de aval bancario, con sus firmas debidamente legalizadas por Notario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

b) DEPÓSITO (art. 229 LJS).- Importe del depósito: 600,00 €: Clave 35.

Obligados a depositar: Todo el que sin tener la condición de trabajador, beneficiario de la Seguridad Social o no goce del beneficio de la asistencia jurídica gratuita, intente interponer recurso de Recurso de Casación para Unificación de Doctrina o Recurso de Casación ordinario, deberá ingresar 600,00 € en la cuenta que se dirá con la clave 35.



c) TASA JUDICIAL. No se exige a los trabajadores, beneficiarios de la Seguridad Social o de la asistencia pública gratuita. [Artículo 2 de la Ley 1/1996, 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita y acuerdo Sala IV Tribunal Supremo adoptado en el pleno no jurisdiccional del día 5 junio de 2013].

En cuanto a los no incluidos en el párrafo anterior (empresas en general), tampoco están sujetos al pago de la TASA en virtud de la consulta vinculante V3674-13 de la SG de Impuestos Patrimoniales, Tasas y Precios Públicos, que interpreta el artículo 2 de la Ley 10/2012, 20 de noviembre, por el que se regulan determinadas tasas en este ámbito.

PRESTACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (art. 230 LJS):

En las sentencias que reconozcan el derecho a percibir prestaciones, el recurrente condenado a su pago deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital-coste importe de la prestación declarada en el fallo.

FORMA DE HACER EL INGRESO.- Dos modalidades:

A) - Mediante ingreso en cualquier sucursal del BANCO SANTANDER, dirigido a la Cuenta Depósitos y Consignaciones que la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia. El propio banco les facilitará un impreso en el que se hará constar:

- **El nombre o denominación de la empresa que recurre, indicando el NIF.** El número de la cuenta es:

4 5 4 5 0 0 0 0 C C S S S S A A (16 dígitos)

Nota.- Sustituir las letras por los números que corresponda:

'CC' es la clave **35** si es el depósito y clave **66** si es la consignación de la condena.

'SSSS' corresponde al Recurso de Suplicación (4 dígitos)

'AA' al año (2 dígitos).

B) - Mediante transferencia desde otra entidad bancaria. Se realiza en favor de la cuenta centralizada que se indica, haciéndose costar:

- **El nombre o denominación de la empresa que recurre, indicando el NIF.** El número de la cuenta **IBAN** es

ES55 0049 356992 0005001274

y, luego, en el casillero de CONCEPTO o NOTAS indicar el número siguiente:

4 5 4 5 0 0 0 0 C C S S S S A A (16 dígitos)

Nota.- Las letras se sustituirán por los números según la nota anterior.

En Valencia, en la fecha de la notificación de la resolución precedente.

EL SECRETARIO JUDICIAL,