



Roj: **SAN 4608/2016** - ECLI: **ES:AN:2016:4608**

Id Cendoj: **28079240012016100195**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/12/2016**

Nº de Recurso: **313/2016**

Nº de Resolución: **198/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00198/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria/o D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 198/16

Fecha de Juicio: 15/12/16

Fecha Sentencia: 23/12/16

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000313 /2016

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: UNISONO SOLUCIONES CRM SA, FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS COMFIA CCOO , FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT , FEDERACION DE BANCA, AHORRO SEGUROS Y OFICINAS DE CIG , UNION SINDICAL OBRERA U.S.O. , CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS , CSI.F , SOMOS SINDICALISTAS , TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Estima la AN la demanda y declara el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto, a que la formación en materia de prevención, se imparta a cargo de la empresa, sin coste alguno para el trabajador, llevándola a cabo dentro de la jornada laboral. Señala la Sala que, la realización de formación en prevención llevada a cabo por imposición legal o por decisión del empresario, debe efectuarse dentro de la jornada de trabajo o si los cursos se imparten fuera de las horas de trabajo, deben ser compensadas las horas por la empresa mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo, y la empresa debe abonar las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador tal y como establece el artículo 73 del convenio colectivo de aplicación*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258



NIG: 28079 24 4 2016 0000338

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000313 /2016

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 198/16

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D . RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

Dª EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D.RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintitrés de diciembre de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000313 /2016 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO(Letrada Teresa Ramos Antuñano),contra UNISONO SOLUCIONES CRM SA(Letrada Ana Martín Oliet), FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS COMFIA CCOO(Letrada Pilar Caballero Marcos),FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT(Letrado Roberto Manzano Del Pino) , FEDERACION DE BANCA, AHORRO SEGUROS Y OFICINAS DE CIG(Letrada Rosario Martín Narrillos) , UNION SINDICAL OBRERA U.S.O. (Letrada Mª Eugenia Moreno Díaz), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (no comparece) , CSI.F(Letrada Gloria Navarro Cebollero), SOMOS SINDICALISTAS, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES(Letrado Pablo Herrero) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .-Según consta en autos, el día 14 de noviembre de 2016 se presentó demanda por Dª Teresa Ramos Antuñano, letrada del ICAM, actuando en nombre y representación y de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) , contra la empresa del sector del Contact Center UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, y, como interesados los siguientes sindicatos: FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACIÓN DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE CIG, UNION SINDICAL OBRERA, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, SOMOS SINDICALISTAS, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (TU ST), sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 15 de diciembre de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se declare el derecho a que la formación en materia de prevención, como obligación por parte del empresario al tiempo de la contratación, se imparta en las siguientes condiciones:

A) Recibiéndola a cargo de la empresa, sin coste alguno para el trabajador.

B) A realizarla dentro de la jornada laboral, siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo, en su defecto, en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral y ello al margen de la duración del tipo de contrato.

Frente a tal pretensión, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI), no compareció al acto del juicio pese a constar citada en legal forma.

UGT, CC.OO, USO, TUSI, CIG, CSI-F y SOMOS SINDICALISTAS, se adhieren a la demanda.



La letrada de la empresa demandada, se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

- La formación en precontrato está prevista en el Convenio Colectivo.
- La formación previa es una formación de UNISONO, formación operacional del cliente y de riesgos laborales.
- El tiempo dedicado a formación de prevención de riesgos es de 1 hora sobre 39.
- En su momento la empresa consultó a los delegados de prevención sobre contenidos de formación previa.
- Desde Febrero 2015 la formación de riesgos se imparte on line se vio por representación sindical y no hubo controversia.
- El 23-11-16 se produjo una auditoria externa de prevención de riesgos que dio el visto bueno.

HECHOS PACIFICOS:

- CGT es sindicato más representativo en la empresa.
- Se da formación preventiva antes de la contratación que no se retribuye si no es contratada.
- Se retribuye una vez superado periodo de prueba.
- Con posterioridad a la contratación se hace mas formación, formación de reciclaje dentro de la jornada y se retribuye como hora ordinaria.
- Precio de la Beca es de 2,51 Euros por hora, se pagan las 39 horas una vez contratado y superado periodo de prueba.
- Las 2,51 Euros de media es inferior al precio hora ordinario.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La empresa demandada ejerce su actividad bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing) (BOE de 27 de julio de 2012). Convenio que se encuentra actualmente denunciando y en fase de negociación.

Unisono tiene centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, contando con una plantilla que asciende a más de 4000 trabajadores.

La Confederación General del Trabajo (CGT) es sindicato representativo en el sector de Contact Center, toda vez que tiene más del 10 % de representatividad en el sector y en el ámbito de la demandada tiene el 33,33 % de representación en los órganos de representación unitaria. (Descriptor 34, hecho conforme)

SEGUNDO. - Con anterioridad a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso, la demandada lleva a cabo un procedimiento de selección y formación de las personas que quieren optar a un puesto de trabajo en Unísono, fundamentalmente en la categoría de teleoperadores.

En el citado procedimiento de selección y formación también se lleva a cabo la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La citada formación en prevención se hace con carácter previo a la contratación, esto es, con anterioridad a la definitiva selección del trabajador.

La práctica empresarial en cuanto al abono de la citada formación preventiva consiste en que, si el trabajador no es contratado, no se le abona la formación preventiva. Dicha formación preventiva se abona con posterioridad a la contratación del trabajador una vez superado el periodo de prueba.

La empresa abona esa formación previa al precio de la beca que es de 2, 51 € por hora, se pagan las 39 horas una vez contratado y superado el periodo de prueba.

Los 2, 51 € de media es inferior al precio de la hora ordinaria. (Hecho conforme)



TERCERO. - Con posterioridad a la contratación se imparte más formación, de reciclaje dentro de la jornada y se retribuye como hora ordinaria. (Hecho conforme)

CUARTO. - En el Acta del Comité de Seguridad y Salud de fecha 29 de abril de 2015, los LOLS indican que si la formación se hace en el periodo de formación inicial y los trabajadores no superan el periodo de prueba, ésta no se les abona como tiempo de trabajo, la empresa responde que para los inicios, se les ofrecerá a los participantes que realicen el curso on line fuera de las instalaciones de Unísono, que el tiempo invertido se considerará tiempo de formación y por tanto, se le pagará con la beca de formación, pudiendo irse una hora antes ese día para facilitarle la realización del curso. Si hay personas en el curso que no tienen posibilidad de conexión a Internet, la empresa le facilitará los medios para la realización del curso, incluida la presentación en papel. (Descriptor 31)

QUINTO. - La empresa demandada ha efectuado en las fechas comprendidas entre el 15 y el 17 de noviembre de 2016, las auditorías reglamentarias de su sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, (descriptores 33)

SEXTO. -En fecha 31 de octubre de 2016 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, teniendo como resultado, la falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen, los tres primeros por existir conformidad entre las partes y el resto, de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO. - Se solicita en demanda que se declare el derecho a que la formación en materia de prevención, como obligación por parte del empresario al tiempo de la contratación, se imparta en las siguientes condiciones:

A) Recibiéndola a cargo de la empresa, sin coste alguno para el trabajador.

B) A realizarla dentro de la jornada laboral, siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo, en su defecto, en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral y ello al margen de la duración del tipo de contrato.

Frente a tal pretensión, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI), no compareció al acto del juicio pese a constar citada en legal forma.

UGT, CC.OO, USO, TUSI, CIG, CSI-F y SOMOS SINDICALISTAS, se adhieren a la demanda.

La letrada de la empresa demandada, se opuso a la demanda, alegando que la empresa abona la formación una vez que el candidato supera el periodo de prueba. El convenio colectivo regula la formación en los artículos 59 y 73 en los que se diferencia entre la formación previa en el proceso de selección y no remunerada y la formación de nuevos contratados cuya formación se debe abonar al valor de la hora ordinaria, siendo admisible que la formación previa no se abone a los candidatos. La prevención de riesgos laborales la empresa se lleva a cabo on line fuera de las instalaciones de Unísono, o en el propio centro de trabajo. El artículo 59 del convenio establece que la formación e información al trabajador se realizará mediante un folleto, único para todo el sector, que con un carácter práctico, tanto formativo como informativo, será entregado a todos los Trabajadores en el momento de su contratación. La empresa ha superado la auditoría sobre el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa. Cuando la formación sobre prevención se imparte durante la jornada de trabajo se abonará al valor de la hora ordinaria.

TERCERO. - De la prueba practicada se desprende que, con anterioridad a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso, la demandada lleva a cabo un procedimiento de selección y formación de las personas que quieren optar a un puesto de trabajo en Unísono, fundamentalmente en la categoría de teleoperadores. En el citado procedimiento de selección y formación también se lleva a cabo la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La citada formación en prevención se hace con carácter previo a la contratación, esto es, con anterioridad a la definitiva selección del trabajador.

La práctica empresarial en cuanto al abono de la citada formación preventiva consiste en que, si el trabajador no es contratado, no se le abona. Dicha formación preventiva se abona con posterioridad a la contratación del



trabajador una vez superado el periodo de prueba al precio de la beca que asciende a 2, 51 € por hora, se pagan las 39 horas, siendo los 2, 51 € de media inferior al precio de la hora ordinaria.

Son de aplicación al supuesto enjuiciado, el artículo 4 del ET que enumera los "derechos laborales" y su apartado 2.d) prescribe que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene". El artículo 19 del ET que disciplina la "seguridad e higiene" y en sus cuatro primeros números posee el siguiente contenido:

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

El artículo 14 de la Ley regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales. En las partes que ahora interesan, su tenor es el siguiente:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Por su lado, el artículo 19.1 de la Ley aborda la formación y establece: "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario", añadiendo: "La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores."

Los artículos 59 y 73 del convenio colectivo de Contact Center establecen,

Artículo 59. Formación e información en la prevención.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación e información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a Delegados de Prevención como a trabajadores, las empresas asegurarán, con Independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, que dicha formación e Información se desarrollen, como mínimo, conforme al siguiente programa:



A). *Formación para los Delegados de Prevención.*

El temario se ajustará a los siguientes módulos y horas: (...)

Artículo 73. Periodos de formación previa y formación continuada.

El período de formación previo a la contratación como operador se entenderá terminado cuando la persona atiende llamadas reales.

Cuando los trabajadores contratados deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

La STS de 12/02/08 (Rec 6/2007) con cita a su vez de la STS de 25/2/02 (Rec. 174/01), cuya doctrina se reitera en la de 18/4/02 (Rec. 2362/01), en relación con el artículo 57 del Reglamento de Seguridad Privada , que impone la obligación de garantizar la asistencia de su personal a los cursos de formación permanente, dice que " *es una institución que presenta identidad de razón que la obligación formativa que establece a cargo de las empresas el art. 19.2 de la Ley 31/1995 y debe tener una solución análoga a la prevista en ese precepto*", sentando la doctrina siguiente: "*El problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo invertido por el trabajador en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de aquélla; alternativa que no se cuestiona en las demandas. La respuesta ha de ser afirmativa, porque no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, ni a una relación de éste con la Administración que quede al margen de su trabajo en la empresa, sino de una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que "garantizar" y de la que resulta beneficiada porque, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado*".

Por otra parte, la STS de 26/6/03 (Rec. 124/02) que elimina la obligatoriedad de asistir fuera de la jornada laboral a cursos de formación, establecida en el art. 91 del Convenio de Iberia , dice: "*Uno de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario.*

Ese principio básico ha sido incorporado en nuestro derecho a través de los arts. 34.1, párrafo segundo y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores , mediante la fijación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere dicha jornada. Resulta pues que el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo (art. 34.1 párrafo primero). Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario".

De todo lo anterior se deriva que ,por lo que se refiere a las horas invertidas en formación en materia de prevención de riesgos laborales con anterioridad a la contratación de los trabajadores de nuevo ingreso no concurren los presupuestos del artículo 1.1 del ET por cuanto no hay prestación de servicios, ya que solamente se imparte formación y no existe retribución, con independencia de que la empresa decida abonar el curso al trabajador que luego es contratado y supera el periodo de prueba, ahora bien, la realización de formación en prevención llevada a cabo por imposición legal o por decisión del empresario, debe efectuarse dentro de la jornada de trabajo o si los cursos se imparten fuera de las horas de trabajo, deben ser compensadas las horas por la empresa mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo, y la empresa debe abonar las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador tal y como establece el artículo 73 del convenio colectivo de aplicación, lo cual conduce a estimar la demanda .

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda formulada por D^a Teresa Ramos Antuñano, letrada del ICAM, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la empresa del sector de Contact Center UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, y, como interesados los sindicatos: FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACIÓN DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE CIG, UNION



SINDICAL OBRERA, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, SOMOS SINDICALISTAS, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (TUSI), sobre, CONFLICTO COLECTIVO. Declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto, a que la formación en materia de prevención, como obligación por parte del empresario al tiempo de la contratación, se imparta a cargo de la empresa, sin coste alguno para el trabajador, llevándola a cabo dentro de la jornada laboral, siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo, en su defecto, en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral y ello al margen del tiempo de duración del contrato.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde

la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art, 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0313 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0313 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.