

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Sentencia sobre el convenio colectivo para la empresa Lear Corporation Álava, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se registra y publica la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria-Gasteiz, relativa al convenio colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Lear Corporation Álava, SL. Código convenio número 01003422012008.

Visto el fallo de la Sentencia de fecha 30 de septiembre de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria-Gasteiz, recaída en los autos 179/2021, seguidos a instancia de Gobierno Vasco Departamento de Trabajo y Empleo contra Lear Corporation Spain Alava SLU, y el comité de empresa sobre impugnación convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

**Antecedentes de hecho**

Primero. En el BOTHA de 16 de junio de 2021 se publicó la resolución de la Delegación Territorial de Álava de 9 de marzo de 2021, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco con funcionamiento a través de medios electrónicos del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Álava, SL, código de convenio 01003422012008.

Segundo. El 8 de octubre de 2021 tuvo entrada en el registro general del Departamento de Trabajo y Empleo la sentencia antecitada del Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria-Gasteiz.

**Fundamentos de Derecho**

Primero. De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción de dicha Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria-Gasteiz dictada el día 30 de septiembre de 2021, recaída en los autos número 179/2021 relativos a la nulidad del texto contenido en el artículo 30 del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Álava, SLU, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

En Vitoria-Gasteiz, 18 de noviembre de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

En Vitoria-Gasteiz, a 30 de septiembre de 2021.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 3 D. ISM los presentes autos número 179/2021, seguidos a instancia de Gobierno Vasco Departamento de Trabajo y Empleo contra Lear Corporation Spain Álava SLU y el comité de empresa sobre impugnación convenio colectivo.

En nombre del Rey,

ha dictado la siguiente:

### **Sentencia número 244/2021**

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Único. Con fecha 25 de febrero de 2021 tuvo entrada demanda formulada por Gobierno Vasco Departamento de Trabajo y Empleo contra Lear Corporation Spain Alava SLU y el comité de empresa y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por su señoría las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

#### HECHOS PROBADOS

Primero. El presente conflicto colectivo tiene por objeto la impugnación de los párrafos segundo y tercero del artículo 30 del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Spain Álava SLU y que afecta a las personas trabajadoras de nuevo ingreso en la empresa Lear Corporation Spain Alava, SLU.

La empresa Lear Corporation Spain Alava, SLU, está formada por un grupo de empresas de ámbito internacional, con las cuales se interactúa para la adquisición de las piezas necesarias para la fabricación de los asientos de vehículos, para el envío de las mismas y la venta de los asientos.

El centro de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain Alava, SLU, en Vitoria-Gasteiz, se dedica a la fabricación de asientos y otros componentes de vehículos para la empresa Mercedes-Benz España, SLU (hecho no controvertido).

Segundo. En fecha 21 de diciembre de 2020 se presentó en la aplicación telemática REGCON, la documentación preceptiva del convenio colectivo de Lear Corporation Spain Alava, SLU, solicitando su registro y publicación.

Tercero. En fecha 14 de enero de 2021, la Autoridad Laboral requirió a la comisión negociadora la subsanación de los párrafos segundo y tercero del artículo 30 por entender, que conculcan la legalidad vigente al establecer una doble escala salarial de entrada, durante 6 meses, sin justificación objetiva. Los dos párrafos del artículo 30, el segundo, y el tercero establecen que:

“La mano de obra directa podrá ser contratada durante los primeros 6 meses con la categoría de peón. Pasado este tiempo ininterrumpidamente, ascenderán a la categoría de peón especialista. En este periodo computará el tiempo de permanencia en ETT en el centro de trabajo. El personal actualmente contratado en Lear con categoría de peón especialista pasará a fecha 1 de enero de 2021 a la categoría de oficial de 1ª.

Asimismo, el personal empleado como auxiliar administrativo/a pasará a la categoría de oficial pasados 6 meses de su incorporación. En este período computará el tiempo de permanencia en ETT”

Cuarto. No estando de acuerdo con la Autoridad Laboral, la comisión negociadora envió el 15 de febrero de 2021, un escrito explicando la concurrencia de una justificación objetiva por cuanto, durante dicho periodo de 6 meses, tanto el personal operario como el administrativo, son formados para alcanzar las habilidades exigidas en sus respectivos puestos. (Hecho no controvertido, folio 54).

Quinto. El artículo 9 del convenio colectivo anterior, para los años 2015 a 2018, fue admitido en su día por la Autoridad Laboral al no apreciar vulneración alguna respecto a la legalidad vigente, estableciendo en sus párrafos cuarto y quinto: “La mano de obra directa podrá ser contratada durante los primeros seis meses con la categoría de peón/a pasado este tiempo ininterrumpidamente, ascenderán a la categoría de peón/a especialista. En este período computará el tiempo de permanencia en ETT en el centro de trabajo. Asimismo, el personal empleado como auxiliar administrativo/a pasará a la categoría de oficial pasados seis meses de su incorporación. En este período computará el tiempo de permanencia en la ETT”.

Sexto. En la empresa demandada, durante 6 meses, los operarios realizan un proceso de capacitación en todos y cada uno de los puestos de la planta productiva para alcanzar la polivalencia total, y asegurar el plan de rotaciones de la planta para adaptarse a cinco puestos de trabajo distintos, con un nivel de capacitación exigente a nivel productivo y respecto a los estándares de calidad en la empresa. (Referido declaración testifical de D. JRTH y de D. RGS).

Séptimo. Los campos de aplicación de la polivalencia y los responsables de su seguimiento son los siguientes:

- Procesos de fabricación / Fases del proceso (Responsable del proceso o líder de UET).
- Funciones departamento. (Responsable de departamento).

(Referido declaración testifical de D. JRTH).

Octavo. El departamento de destino del personal de nueva incorporación, es responsable de su formación, adiestramiento operativo e integración al puesto. El departamento donde se desarrollan las actividades que requieren cualificación, es responsable de impartir al personal afectado la formación necesaria para desarrollar dichas actividades.

La cualificación del personal es notificada documentalmente (correo electrónico, Matriz de Polivalencia ...) por el departamento responsable del personal afectado al Departamento de Recursos Humanos, para su inclusión en la ficha de formación de cada empleado.

(Referido declaración testifical de D. JRTH).

Noveno. El personal empleado como auxiliar administrativo/a, también durante dicho periodo de 6 meses, debe ser formado, en cuanto a habilidades técnicas y funcionales del puesto y también respecto a los procedimientos y programas que LEAR. (Referido declaración testifical de JRTH y de D. RGS).

Décimo. Consta aportado el procedimiento de formación que incluye el punto 2.2 (“adiestramiento operativo en el puesto de trabajo”, para el personal de nueva incorporación (cfr. folio 55). Uno de sus anexos viene con identificado con el nivel I-P023 para la formación de personal auxiliar administrativo y las actividades básicas de adiestramiento y la ficha de requisitos de cualificación, con una estimación horaria por actividad y duración de 960 horas (referido folios 56-63).

Dicho procedimiento de incorporación es común para todos los puestos de trabajo de nueva entrada, en cuanto a la formación de acogida y al adiestramiento operativo; precisándose que la matriz de polivalencia obrante al folio 62 es para el personal directo, distinto del personal auxiliar administrativo. Dicha matriz se va cumplimentando a medida que se va completando la formación, distinguiéndose desde la fase “en formación”, pasando por las de “formado” y “experto” hasta la de “experto + formador”. Dicho procedimiento también es de aplicación cuando se contrata a un trabajador a través de empresa de trabajo temporal (ETT), en cuyo caso, se computa como formación adquirida y se suma a la formación en caso de contratación posterior. (cfr. declaración testifical de D. JRTH).

Undécimo. La retribución de los trabajadores en formación es inferior a la de los trabajadores veteranos, apreciándose las siguientes diferencias:

- El peón: si se le suma el plus \_ voluntario cobra 1.727,1 euros al mes (equivalente a 10.362,6 euros, semestralmente, sin inclusión de las pagas extraordinarias).
- El peón especialista: cobra 1.827,3 euros al mes (equivalente a 10.963,8 euros, semestralmente, sin inclusión de las pagas extraordinarias).
- El auxiliar administrativo: cobra 1.829, 1 euros al mes (equivalente a 10.93 1,4 euros al semestre, sin inclusión de las pagas extraordinarias).
- El analista laboratorio 1: cobra 1.859, 4 euros al mes (equivalente a 11.156,4 euros al semestre, sin inclusión de las pagas extraordinarias).

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Los hechos declarados probados son producto de la conjunta valoración de la prueba practicada en el acto de la vista oral, de la documental aportada por las partes en sus respectivos ramos de prueba, así como de la declaración testifical de D. JRTH y de D. RGS.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio, habiéndose designado en cada ordinal el medio probatorio del que dimana la convicción judicial.

Respecto de los hechos que constan como admitidos o conformes, se trata de hechos que son alegados por una de las partes en el proceso y que son admitidos por la contraria, los cuales no son objeto de prueba, ya que la afirmación fáctica de las partes vincula al juez (artículos 87.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 281 .3 Ley de Enjuiciamiento Civil).

Segundo. La Autoridad Laboral interpone demanda en impugnación de los párrafos segundo y tercero del artículo 30 del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Spain Álava SLU, por entender, que conculcan la legalidad vigente al establecer una doble escala salarial de entrada, durante 6 meses, sin justificación objetiva, solicitando en el presente procedimiento el dictado de una sentencia por la que se declare la nulidad de los citados párrafos segundo y tercero del artículo 30 del citado convenio colectivo.

Frente a ello, se opone la representación procesal de la empresa Lear Corporation Spain Álava SLU, por considerar, sobre la base de los fundamentos de hecho y de derecho que estimó de pertinente aplicación \_ al caso, que la misma carece de base legal. La empresa aduce que, en el caso de los operarios, el motivo de la fijación del plazo de 6 meses se debe a que durante ese periodo deben capacitarse en todos y cada uno de los puestos de la planta productiva para alcanzar una polivalencia total, y asegurar el plan de rotaciones de la planta; debiendo adaptarse a cinco puestos de trabajo distintos, con un nivel de capacitación que no sólo es exigente a nivel productivo, sino que también lo es respecto a los estándares de calidad de la empresa.

Se tienen por reproducidas las alegaciones de las partes en orden a evitar reiteraciones innecesarias.

Tercero. En el presente caso, la Autoridad Laboral impugna, por razón de ilegalidad, los párrafos segundo y tercero del artículo 30 por entender, que establecen una doble escala salarial de entrada, durante 6 meses, sin justificación objetiva.

Los dos párrafos del artículo 30, el segundo, y el tercero, establecen lo siguiente:

“La mano de obra directa podrá ser contratada durante los primeros 6 meses con la categoría de peón. Pasado este tiempo ininterrumpidamente, ascenderán a la categoría de peón especialista. En este periodo computará el tiempo de permanencia en ETT en el centro de trabajo. El personal actualmente contratado en Lear con categoría de peón especialista pasará a fecha 1 de enero de 2021 a la categoría de oficial de 1ª.

Asimismo, el personal empleado como auxiliar administrativo/a pasará a la categoría de oficial pasados 6 meses de su incorporación. En este período computará el tiempo de permanencia en ETT”.

En primer lugar, tal y como ha trascendido a la declaración de hechos probados, el artículo 9 del convenio colectivo anterior, para los años 2015 a 2018, también establecía dicha distinción; sin embargo, aunque se fuera admitido en su día por la Autoridad Laboral, tal y como recuerda la empresa demandada, ello no obsta a que pueda apreciarse la vulneración puesta de manifiesto respecto a la legalidad, considerando que la interdicción de la discriminación salarial representa un derecho irrenunciable de los trabajadores, tal y como se establece en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 14 de la Constitución. Con todo, la falta de impugnación del anterior texto tampoco va a purificar la norma convencional del vicio que ahora es advertido, ni puede tampoco valorarse como un acto propio de la Autoridad Laboral que le vincule por haber consentido aquella publicación puesto que la causa de ilegalidad invocada alude a la existencia de una discriminación de indudable trascendencia constitucional (artículo 14 Constitución Española).

Dicho lo anterior, la empresa demandada aduce que la misma carece de base legal, sobre la base de la jurisprudencia recaída en materia de “Doble escala salarial”. Así, sobre la discriminación que se alega por doble escala salarial, la demandada recuerda que el Tribunal Supremo estableció en su sentencia de 1 de octubre de 2019 (RJ 2019. 4129) (R. 3071/2018) que: “La jurisprudencia de esta Sala sobre la doble escala salarial. se sintetiza entre otras, en las SSTSIIV 17-06-2010 (RJ 2010, 6291) (reo 148/2009). 18-06-2010 (RJ 2010, 3612) (reo 152/2009), 14-02-2017 (RJ2017, 1773) (reo 43/2016), 09-03-2017 (RJ 2017, 979) (reo 135/2016) y 28-11-2018 (RJ 2018,5838) (reo 193/2015), en esta última se razona que: “deberemos atenernos a la uniforme doctrina de esta sala que ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una justificación objetiva razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el artículo 14 Constitución Española (RCL 1978, 2836)”.

Asimismo, se invoca la Sentencia del mismo Tribunal de 21 de octubre de 2014, establece que: “(...) no puede incurrir el convenio colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, “a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores”.

Sobre esta base, la empresa considera que el proceso formativo representa una justificación objetiva y razonable de la diferencia salarial.

Cuarto. Para la resolución del caso, recordemos que se ha aportado el procedimiento de formación que incluye el punto 2.2 (“adiestramiento operativo en el puesto de trabajo”; para el personal de nueva incorporación (referido folio 55). Uno de sus anexos viene con identificado con el nivel I-P023 para la formación de personal auxiliar administrativo y las actividades básicas de adiestramiento y la ficha de requisitos de cualificación, con una estimación horaria por actividad y duración de 960 horas (referidos folios 56-63).

Dicho procedimiento de incorporación es común para todos los puestos de trabajo de nueva entrada, en cuanto a la formación de acogida y al adiestramiento operativo; precisándose que la matriz de polivalencia obrante al folio 62 es para el personal directo, distinto del personal auxiliar administrativo. Dicha matriz se va cumplimentando a medida que se va completando la formación, distinguiéndose desde la fase “en formación”, pasando por las de “formado”

y “experto” hasta la de “experto + formador”. Dicho procedimiento también es de aplicación cuando se contrata a un trabajador a través de empresa de trabajo temporal (ETT), en cuyo caso, se computa como formación adquirida y se suma a la formación en caso de contratación posterior. (referida declaración testifical de D. JRTH).

En el nivel de auxiliar administrativo hay varias funciones a desarrollar y en el procedimiento se especifica la formación que se va a desarrollar. (referida declaración testifical de D. JRTH).

En el puesto de trabajo de peón, hay 10 puestos de trabajo diferenciados, teniendo que rotar por todos ellos para no paralizarla formación; (referida declaración testifical de D. JRTH).

Para desarrollar las actividades de los distintos puestos de trabajo, la formación previa deseable sería la de Formación Profesional (FP), requiriéndose una formación adicional por parte de los Jefes de Equipo y la rotación por todos los puestos de trabajo para que el trabajador sea capaz de desempeñar todos los puestos de trabajo, siendo su duración estimada de 6 meses. (referida declaración testifical de D. RGS).

Por su parte, en los trabajos administrativos puede haber polivalencia por razón de la especialidad a desarrollar, aunque son pocos los puestos de trabajo de este tipo (referida declaración testifical de D. RGS).

Partiendo de las anteriores consideraciones, la Autoridad Laboral acude a la tabla salarial del convenio, a fin de verificar la pretendida doble escala salarial, resultando que, por ejemplo, el peón, si se le suma el plus voluntario cobra 1.727,1 euros al mes o lo que es lo mismo, semestralmente, 10.362,6 euros y, el peón especialista, cobra 1.827,3 euros al mes o, lo que es lo mismo, 10.963,8 euros semestralmente, sin inclusión de las pagas extraordinarias. Asimismo, el auxiliar administrativo, cobra 1.829, 1 euros al mes, o lo que es lo mismo, 10.931,4 euros al semestre y, el analista labor 1, 1.859, 4 euros al mes, o lo que es lo mismo 11.156,4 euros al semestre, todo ello sin inclusión de las pagas extraordinarias.

Por tanto, semestralmente, se aprecia la existencia de una diferencia cuantitativa en el salario de ambas categorías de los operarios, siendo la diferencia de 600 euros al semestre y entre ambas categorías de los administrativos de 225 euros.

Ahora bien, su justificación no puede residir en el pretendido menor valor del trabajo de los noveles en relación al de los veteranos. Tampoco se purifica la diferencia por el hecho de que, a los 6 meses, una vez transcurrido el tiempo que la empresa estima necesario para formarse y estar capacitado en sus respectivos puestos de trabajo, asciendan de categoría y pasen a cobrar lo mismo que el resto de peones especialistas o de analistas de labor 1.

Con todo, deberá convenirse con el letrado del Gobierno Vasco en que la formación solamente estaría justificada si se tratara de una formación estructurada y dirigida en atención a la complejidad de la maquinaria que se utiliza en el proceso productivo. Ahora bien; la prueba practicada no revela que ese sea el supuesto, puesto que solamente parece tener por objeto la instrucción en unos procesos respecto de los cuales no se justifica su diferenciación; asistiéndole la razón a la parte demandante cuando aduce que la empresa no ha cumplimentado la carga de la prueba que le corresponde conforme al artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En tal sentido, se considera que el proceso formativo de la empresa demandada se encuentra lejos del analizado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 29/10/2019 (recurso 92/2018), en la que la diferencia retributiva obedecía a una causa justificada, en atención a la exigencia de un proceso de formación en escuela formativa, con fase de validación, a la que le seguía otra fase de calificación bajo el control Manager a Área Multifuncional y de un tutor que termina con la fase homologación y el posterior paso al salario del puesto de trabajo y que no se perpetúa en el tiempo, porque a los 30 meses las retribuciones se igualan, es decir, con la finalización del proceso de capacitación.

Asimismo, le asiste la razón a la Autoridad Laboral cuando plantea el supuesto de contratación de una persona trabajadora por ETT para la empresa usuaria Lear, dicha contratación temporal durara 6 meses; careciendo de sentido la pretendida justificación de la formación porque para cuando adquiriera esa formación, ya habría terminado su contrato de trabajo y, es de suponer, que ha estado 6 meses sin hacer el trabajo adecuado para el cual fue contratado pero que cuya ejecución adecuada era la finalidad perseguida por la contratación. Es decir, la formación en tal caso estaría de más ya que se entiende que la contratación, lo es para la ejecución del trabajo de forma adecuada.

Ciertamente, en el caso examinado la pretendida justificación del elemento formativo no reúne los caracteres propios de una justificación objetiva, en cualquier situación de contratación inicial, con o sin experiencia previa y sin justificar tampoco una dificultad relevante respecto a lo aprendido en procesos formativos o en otras prácticas laborales. La prueba de dicha diferenciación le asistía a la empresa demandada y no puede considerarse cumplimentada, debiendo estimarse la demanda conforme al suplico de la misma.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la sentencia se comunicará a la Autoridad Laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante, el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.

Quinto. Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 191.3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

#### FALLO

Que, estimando la demanda interpuesta por el Sr. letrado del Gobierno Vasco, en nombre y representación del Gobierno Vasco (Departamento de Trabajo y Empleo) contra Lear Corporation Spain Alava SLU y el comité de empresa y con la intervención del Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro, la nulidad del siguiente texto, contenido en el artículo 30 del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Spain Álava SLU, cuando dice en el párrafo segundo: "La mano de obra directa podrá ser contratada durante los primeros 6 meses con la categoría de peón. Pasado este tiempo ininterrumpidamente, ascenderán a la categoría de peón especialista. En este periodo computará el tiempo de permanencia en ETT en el centro de trabajo", y en el párrafo tercero, cuando dice: "Asimismo, el personal empleado como auxiliar administrativo/a pasará a la categoría de oficial pasados 6 meses de su incorporación. En este período computará el tiempo de permanencia en ETT"; y, en consecuencia, se condena a las partes del convenio a estar y pasar por la anterior declaración, debiendo comunicarse esta sentencia a la Autoridad Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 166.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta ES 550049-3569-92-0005001274, expediente judicial 0078-0000-65-0179-21 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, el que, sin tener la condición de personal trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 36, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.