

Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 850/2022 de 19 Abr. 2022, Rec. 318/2022

Ponente: González González, Carmen Hilda.

Nº de Sentencia: 850/2022

Nº de Recurso: 318/2022

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES:TSJAS:2022:1213

Los jueces imponen el teletrabajo solicitado cuando la empresa no ofrece razones objetivas

TELETRABAJO. Conciliación de la vida familiar. Se concede el teletrabajo solicitado por empleada, madre de dos menores de doce años, para trabajar desde casa los lunes, miércoles, jueves, y los dos días restantes de forma presencial. Las razones familiares son obvias y embargo la empresa no ha acreditado ninguna razón objetiva para negarlo, utilizando simplemente en su negativa expresiones como que "no era idóneo para la buena marcha de la empresa" actor ya había teletrabajado antes. PRUEBA. No cabe la declaración judicial del administrador de la empresa como testigo si no lo ha propuesto la parte actora.

El TSJ Asturias desestima el recurso de suplicación interpuesto contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 y declara procedente el teletrabajo impuesto a la empresa.

TEXTO

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 00850/2022

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: 33004 44 4 2021 0001655

Equipo/usuario: JAC

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000318 /2022

Procedimiento origen: PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL,FAM Y LABORAL 0000806 /2022

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

RECURRENTE/S D/ña DIRECCION000.

ABOGADO/A: MARTA SANTIRSO SUAREZ

RECURRIDO/S D/ña: Remedios, Mº FISCAL

GRADUADO/A SOCIAL: MIGUEL ANGEL DE LA ROZA ALONSO,

SENTENCIA Nº 850/22

En OVIEDO, a diecinueve de abril de dos mil veintidós.

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. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Presidente, Dª. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Dª CATALINA ORDOÑEZ DIAZ y Dª MARIA DE LA ALMUDENA VEIGA VAZQUEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el [artículo 117.1 de la Constitución Española \(LA LEY 2500/1978\)](#),

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 0000318/2022, formalizado por la Letrado Dª. MA MARTA SANTIRSO SUAREZ, en nombre y representación de la empresa DIRECCION000, contra sentencia número 405/2021 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de DIRECCION001 e procedimiento DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL 0000806/2021, seguida instancia de Remedios frente a la empresa DIRECCION000 y el Mº FISCAL, siendo Magistrado Ponente la Ilma Sra **Dª CARMEN HILDA GONZALEZ GONZALEZ**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Dª. Remedios presentó demanda contra la empresa DIRECCION000 y el Mº FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 405/2021, de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno (LA LEY 302321/2021).

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

1º) La demandante Remedios comenzó a prestar servicios para DIRECCION000. el 1-8-2007, y con fecha 10-3-2013 fue subrogada por la empresa demandada DIRECCION000.,

servicios como técnico 1 (ingeniera de 53), en virtud de contrato indefinido, a jornada completa, siendo de aplicación el Convenio Colectivo de DIRECCION000 España.

2º) La demandante y su pareja, Alexis, tienen su domicilio familiar en DIRECCION002, y ambos son progenitores de dos menores, Alonso y Amador, nacidos, respectivamente, los días NUM000-2011 y NUM001-2017.

La jornada de la actora es de lunes a viernes, y su horario es de 8 a 17,15 horas, con una hora para comer, que no tiene horario fijo. Si bien habitualmente trabajó de forma presencial, en las instalaciones con las que cuenta la demandada en el Parque Empresarial DIRECCION003 de DIRECCION001, lo cierto es que teletrabajó desde marzo de 2020 a finales de junio de 2020, y desde noviembre de 2020 hasta el 30 de agosto de 2021.

Se tienen por expresamente reproducidos los horarios de trabajo de la pareja de la actora, así como los horarios escolares de los dos hijos, que constan en el hecho segundo de la demanda, así como los documentos nº 7 a 12 del ramo de prueba de la actora, referentes a certificado de trabajo del otro progenitor, y certificados del colegio de los menores.

3º) El pasado 30-8-2021, la actora solicitó por escrito a su empleadora adaptar la forma de prestación de sus servicios y pasar a la modalidad de trabajo a distancia, trabajando desde casa lunes, miércoles y jueves, y manteniendo la presencialidad martes y viernes. Dicho escrito, que se aporta con la demanda, tenía el siguiente contenido:

"A la atención de RRHH de DIRECCION000.

En DIRECCION002 a 28 de agosto de 2021

Doña Remedios, (...) comparece en su propio nombre y por medio de la presente solicita la adaptación de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar al amparo de lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) , para la conciliación de la vida laboral y familiar como consecuencia de tener bajo mi guardia y custodia a mi hijo Amador nacido el NUM001 de 2017, menor de doce años.

La jornada que solicitó para una conciliación de la vida laboral y familiar es trabajar en la modalidad de teletrabajo los lunes, miércoles y jueves, manteniendo la modalidad presencial los restantes días de la semana.

A tal fin, les solicito me faciliten los medios materiales y telemáticos necesarios para poder realizar mi prestación laboral en la forma de teletrabajo o trabajo a distancia, conforme a lo regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) .

De igual forma he de poner de manifiesto que mi solicitud resulta proporcionada y razonable, no suponiendo perjuicio alguno para la empresa por cuanto no se verán

vengo realizando en mi condición de Ingeniera de S3 permite la prestación laboral en forma de trabajo a distancia o teletrabajo, como he venido trabajando fundamentalmente desde marzo de 2020.

Rogándole acuse recibo del presente documento, reciba un cordial saludo".

4º) La empresa respondió el 30-9-2021, por medio de email, con el siguiente tenor literal (Obra al documento nº 21 del ramo de prueba de la actora):

"Estimada Remedios:

Después de nuestras conversaciones a lo largo de las últimas semanas, intentando buscar una solución conveniente en la que se concilien los intereses de ambas partes en relación con su solicitud de teletrabajo por conciliación familiar, le informamos lo siguiente:

El teletrabajo, que nos hemos visto obligados a desarrollar con motivo de la pandemia COVID19, ha sido una medida provisional que, afortunadamente y por razón de la sustancial mejoría en la situación sanitaria, estamos en condiciones de revertir.

Las circunstancias en que la mencionada modalidad de teletrabajo se desarrolla no son idóneas para la buena marcha de le empresa, habida cuenta de que dificulta aspectos tan esenciales para el trabajo en equipo como la interacción directa y hasta las relaciones informales que resultan esenciales en el trabajo creativo que está en la base de nuestra misión como investigadores. En los últimos meses el recurso a esta forma de prestación del trabajo no ha sido motivado por razones de conveniencia, sino por razones de urgencia sanitaria, como es suficientemente sabido. La forma natural y ordinaria de prestación de servicios es la del trabajo presencial, tal como se entendió en el momento de establecerse la relación contractual que nos une con Vd.

Ello al margen y buscando satisfacer sus intereses en la medida de lo posible, ofrecemos a Vd. poder teletrabajar 15 días laborables cada trimestre, distribuidos a razón de un máximo de dos días a la semana en fechas a concretar con su superior.

Esta oferta está cerca de su solicitud de tres días a la semana, consideramos que es compatible con la forma básica de trabajo presencial, cuya conveniencia hemos destacado, y, por ser inferior al 30 % de la jornada, resulta factible para la empresa al no tener que asumir el incremento de cargas que la [Ley 10/2021, de 9 de julio \(LA LEY 15851/2021\)](#), reguladora del trabajo a distancia, exigiría en otro caso.

Con arreglo a lo anterior, en las fechas en que queden establecidos los días de teletrabajo Vd. podrá hacer uso de los dispositivos telemáticos de la empresa en la forma en que ha venido haciendo durante la pandemia.

Atentamente".

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte

"ESTIMO parcialmente la demanda presentada por Remedios, frente a la demandada DIRECCION000., con intervención del MINISTERIO FISCAL, y se declara el derecho de la trabajadora a adaptar su forma de prestación de servicios a la modalidad de trabajo a distancia, de conformidad con lo solicitado el 30-8- 2021, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a darle efectivo cumplimiento. Absuelvo a la empresa demandada de la pretensión acumulada de indemnización por daños de índole moral".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la empresa DIRECCION000, 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 14 de febrero de 2022.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 17 de marzo de 2022 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 parcialmente la demanda presentada frente a DIRECCION000, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, declara el derecho de la trabajadora demandante a adaptar su forma de prestación de servicios a la modalidad de trabajo a distancia, de conformidad con lo solicitado el 30-8-21, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a darle efectivo cumplimiento. Absuelve a la empresa de la pretensión acumulada de indemnización por daños de índole moral.

Lo solicitado por la trabajadora, y reconocido por la sentencia, consiste en teletrabajar los lunes, miércoles y jueves, manteniendo la presencialidad los martes y viernes.

La sentencia se recurre en suplicación por la empresa demandada, por los tres motivos previstos en el [Art. 193 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), con la pretensión de que se proceda a su revocación.

El recurso ha sido impugnado por el Graduado Social que representa a la actora, oponiéndole sus motivos y solicitando su desestimación.

El Fiscal interesa también la confirmación de la sentencia recurrida por considerar que es plenamente conforme a derecho.

SEGUNDO. - Al amparo de lo establecido en el [Art. 193 a\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) la empresa solicita la reposición de las actuaciones al momento de la práctica de la prueba, inadmisión de la prueba testifical que propuso en el acto del juicio.

Alega que la inadmisión de dicha prueba, motivada porque el testigo propuesto tenía facultades de representación de la demandada y la condición de administrador, vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva ([Art. 24 de la CE \(LA LEY 2500/1978\)](#)) y supone un quebranto de las garantías procesales y de su derecho de defensa ([Art. 91.5 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)), pues los poderes del testigo son mancomunados y fue la persona que, como superior jerárquico de la actora, participó directamente en el proceso negociador interno producido durante el mes de septiembre de 2021, tras la presentación de la solicitud de conciliación de la vida laboral y familiar.

La representación de la actora opone que el testigo propuesto es administrador mancomunado de la demandada y que, antes de adoptar una decisión, el Juez de instancia acordó su entrada en Sala, preguntándole expresamente si era administrador de la demandada y si tenía poderes de representación, obteniendo en ambos casos una respuesta afirmativa, por lo que, al entender que efectivamente no podía actuar como testigo, resolvió inadmitir su declaración, decisión que es plenamente ajustada a derecho puesto que la intervención de la persona propuesta como testigo sólo hubiera resultado posible en caso de que la parte actora hubiera interesado su interrogatorio.

Para dar respuesta a la queja formulada por la empresa recurrente, debemos comenzar recordando que el Tribunal Constitucional ha declarado de manera reiterada que el derecho a la prueba previsto en el [Art. 24.2 de la CE \(LA LEY 2500/1978\)](#) no faculta para exigir la admisión de todas las pruebas que puedan proponer las partes en el proceso, sino que atribuye sólo el derecho a la recepción y práctica de los que sean pertinentes dentro de las autorizadas por el ordenamiento, pues se trata de un derecho de configuración legal cuyo ejercicio ha de acomodarse a las exigencias y condicionantes impuestos por las normas reguladoras de cada concreto órgano jurisdiccional. Por ello, en ningún caso podrá considerarse menoscabado el derecho cuando la inadmisión de una prueba se haya producido debidamente en aplicación estricta de normas legales cuya legitimidad constitucional no puede ponerse en duda (SSTC 149/87 (LA LEY 94674-NS/00), 212/90 (LA LEY 1604-TC/1991), 233/92 (LA LEY 2057-TC/1992) y 131/95 (LA LEY 2592-TC/1995) entre otras muchas).

La [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#) impone al órgano judicial el deber de resolver sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinar la naturaleza y el medio de prueba de cada una de ellas (Art. 87.2). Este control judicial sobre la prueba presupone, como dicen las STSS de 2 de diciembre de 2006 (Rec. 138/05) y 3 de noviembre de 2015 (Rec. 288/14 (LA LEY 176942/2015)), que las partes no tienen libertad absoluta para proponer y practicar cualquier tipo de pruebas y que el órgano judicial no está sometido a un mecanismo ciego en la admisión de los medios de prueba, sino que ha de estar al sistema previsto en las leyes procesales y a los criterios de pertinencia y necesidad.

De conformidad con el [Art. 91.5 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), "la declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea una persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de este, como administradores, gerentes o directivos

en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución del interrogatorio representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos ...".

En el caso aquí enjuiciado, la persona propuesta como testigo por la empresa demandada ostenta el cargo de administrador mancomunado (folio 20) y tiene poderes de representación, por lo que resulta claro que su declaración sólo podía acordarse dentro del interrogatorio de la parte demandada, si la actora lo hubiera solicitado, y que la decisión adoptada por el juzgador, lejos de vulnerar las normas que se denuncian como infringidas, es plenamente ajustada a derecho al ser totalmente improcedente la pretensión de que declare como testigo quien ostenta la condición de administrador mancomunado de la demandada.

Ninguna indefensión puede invocar, por tanto, la recurrente, pero además basta la lectura de los hechos que, según dice, pretendía acreditar con la testifical propuesta para comprobar que se trata de hechos no recogidos en la comunicación denegatoria de la solicitud de adaptación de jornada formulada por la actora, por lo que procede desestimar la nulidad de actuaciones interesada.

TERCERO.- Los motivos segundo y tercero del recurso, con amparo en el [Art. 193 b\) de la Ley 19/2011 \(LA LEY 19110/2011\)](#), solicitan la revisión del relato fáctico de la sentencia para introducir nuevos hechos probados con el texto que propone.

Cita en su apoyo los documentos nº 1 y 5 del ramo de prueba de la recurrente, consistentes en un cuadro comparativo entre las funciones de la trabajadora y el porcentaje de las mismas que pueden desarrollarse en modalidad de teletrabajo, y un cuadro de subvenciones concedidas por la DIRECCION000 por proyectos de I + D en los años 2015 a 2021.

Los motivos han de ser rechazados pues no cumplen las condiciones exigidas para revisar y suplicación el relato de instancia.

Como se ha advertido con reiteración, el recurso de suplicación no es una apelación ni una segunda instancia, sino un recurso extraordinario, de objeto limitado, en el que el Tribunal puede valorar ex novo la prueba (STC 294/93 (LA LEY 2371-TC/1993)) y sólo puede revisar los hechos declarados probados por el juzgador de instancia, a quien el [Art. 97.2 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) atribuye en exclusiva la valoración de la prueba, cuando un posible error aparece de modo evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos de conformidad, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al juez de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes ([SSTS de 13-7-10, Rec. 17/09 \(LA LEY 162092/2010\)](#), 5-6-11, Rec. 158/10 (LA LEY 98875/2011), y 23-9-14, Rec. 66/14 (LA LEY 152579/2014), entre otras muchas).

En el caso aquí enjuiciado, los documentos invocados en el recurso no son idóneos a efectos revisorios, pues se trata de unos cuadros elaborados unilateralmente por la recurrente, sin faltar alguna (STS de 13-11-12, Rec. 226/11 (LA LEY 185643/2012)), a los que el Juzgador no recalcó valor probatorio alguno. Recogen, además, datos relativos al porcentaje de tareas que la actora podría realizar en teletrabajo y a subvenciones concedidas, que no fueron alegados en la respuesta dada el 30-9-21 a la solicitud de adaptación de jornada formulada, por lo que no pueden tenerse en cuenta en este proceso.

CUARTO.- Con amparo en el [Art. 193 c\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), el último motivo del recurso denuncia la infracción de lo dispuesto en el Art. 34.8 del ET, en relación con el [Art. 139 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#). Argumenta en síntesis que las funciones inherentes al puesto de trabajo de la actora no son susceptibles de ser realizadas en régimen de teletrabajo y el porcentaje propuesto por ella (tan sólo sería asumible que realizase un 23% de las mismas), y no se denegó su solicitud, sino que se le ofreció una alternativa que mejoraba incluso la política general del grupo, por lo que, al haber ofrecido tal alternativa, la empresa no tenía la obligación de indicar expresamente las razones objetivas en que sustentó su decisión.

El rechazo del motivo resulta forzoso, pues parte de hechos que la sentencia no declara probados y de una interpretación del Art. 34.8, tercer párrafo, del ET que es contraria a la doctrina constitucional que establece que, en materia de conciliación, han de ponderarse los intereses en juego, lo que obliga a valorar las circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora y las eventuales dificultades que la empresa pueda tener para acceder a la medida solicitada (STS de 1/2009 (LA LEY 358335/2009)), pues la dimensión constitucional de las medidas normativas tendientes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de circunstancias personales ([Art. 14 de la CE \(LA LEY 2500/1978\)](#)), como desde la perspectiva del mandato de protección de la familia y a la infancia ([Art. 38 de la CE \(LA LEY 2500/1978\)](#)), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación en un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar (por todas, [STC 26/11 \(LA LEY 6062/2011\)](#)).

El Art. 34.8 del ET reconoce el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo del trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En el caso de que tengan hijos o hijas, tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. "En el convenio colectivo se pactarán los términos de su ejercicio En su ausencia, la empresa, al recibir la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite

necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustentó la decisión".

En el caso enjuiciado, *la sentencia de instancia estima la pretensión de adaptación de jornada realizada por la actora, madre de dos hijos menores de doce años, razonando que está justificada su situación familiar, por los documentos aportados en su ramo de prueba, y que la solicitud es proporcionada y razonable, por cuanto se constriñe únicamente a tres días laborales a la semana, siendo que, asimismo, ha venido prestando servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia con anterioridad, hasta el 30-8-21, sin que la empresa acredite razones objetivas de carácter organizativo o productivo que le impidan ahora acceder a ese régimen de trabajo.*

Consta probado que la actora teletrabajó desde marzo de 2020 a finales de junio de 2020, y de noviembre de 2020 hasta el 30 de agosto de 2021, por lo que correspondía a la empresa acreditar los efectos negativos que para la producción o la organización del trabajo tendría ahora acceder a ese régimen de trabajo, o restringirlo a 15 días laborables cada trimestre, pese a que lo solicitado por la trabajadora para una conciliación de la vida familiar y laboral fue teletrabajar los lunes, miércoles y jueves, manteniendo la modalidad presencial los restantes días de la semana.

En respuesta a esa solicitud, la demandada se limitó a afirmar que las circunstancias en las que desarrolla el teletrabajo "no son idóneas para la buena marcha de la empresa, habida cuenta que dificulta aspectos tan esenciales para el trabajo en equipo como la interacción directa y las relaciones informales que resultan esenciales en el trabajo creativo que está en la base de nuestra misión como investigadores", lo que no constituye una razón objetiva que justifique no acceder a lo solicitado por la trabajadora, por lo que procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa DIRECCION000 contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de DIRECCION001, dictada en los autos seguidos en instancia de Remedios contra la empresa recurrente y el MINISTERIO FISCAL, sobre Conciliación de vida laboral y familiar, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

Desestimamos a los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir el destino legal, y con imposición de costas a la recurrente de las costas del presente recurso, entre las que se incluyen los honorarios de letrado de la parte recurrida e impugnante en la cuantía de 500 euros, más IVA.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación por infracción de ley y unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado.

inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del [Art. 221 de la reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#) y con los apercibimientos e contenidos.

Depósito para recurrir

En cumplimiento del [Art. 229 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), con el escrito del recurso de se justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:** fi trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Est: las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de dere público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

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

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dich rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar 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 deberes de publicidad, **notificación** y registro de la Sentencia.

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