

## **SENTENCIA** Nº 210/15

En Barcelona, a siete de mayo de dos mil quince.

Visto por mí, Salvador Salas Almirall, magistrado, juez del Juzgado de lo Social número diecisiete de los de esta ciudad y municipios de su circunscripción territorial, en audiencia pública, el juicio sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, seguido ante este Juzgado bajo nº 800/14, promovido a instancia del comité intercentros de la empresa "Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'Aigua SA" contra dicha empresa, (CIF nº A-66.098.435), con citación de "Unión General de Trabajadores" (UGT), "Comisiones Obreras" (CCOO), "ATAB" y "Confederació General del Treball" (CGT), atendiendo a los siguientes

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**1º-** El 11.8.14, la parte actora arriba indicada presentó en el Decanato una demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminó suplicando que se dictara una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

**2º-** Admitida a trámite la demanda, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, que se celebraron el 28.1.15, tras una



suspensión anterior. Comparecidas las partes, se intentó la conciliación, sin resultado, por lo que se pasó al acto de juicio. En dicho acto, la parte actora se ratificó en su demanda. La empresa demandada se opuso a la demanda y la contestó formulando las alegaciones que tuvo por oportunas. Los sindicatos UGT, CCOO, ATAB y CGT se mostraron conformes con la demanda. Seguidamente, fue abierta la fase probatoria, en la que se practicaron las pruebas que, propuestas por las partes, fueron declaradas pertinentes y constan documentadas en autos. Practicada la prueba, las partes informaron sobre sus pretensiones y el juicio quedó visto para sentencia.

**3º-** En la sustanciación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales aplicables salvo el sistema de plazos, incluido el plazo para dictar sentencia, debido a la acumulación de asuntos que pesa sobre el Juzgado.

## HECHOS PROBADOS

**1º-** La empresa demandada, "Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'Aigua SA", se constituyó en julio de 2013 como consecuencia de la fusión de las empresas "Societat General d'Aigües de Barcelona SA" y "Empresa Metropolitana de Sanejament SA". Ello dio lugar a que los trabajadores de cada una de dichas empresas pasaran subrogados a la empresa demandada.

**2º-** La empresa demandada tiene aproximadamente 930 trabajadores, repartidos en 14 centros de trabajo. Tres de dichos centros son los de Sant Joan Despí (estación de tratamiento de agua potable), Cornellà de Llobregat (central de bombeo) y Collblanc (dirección de calidad del agua).

**3º-** Los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo son aquellos que, hasta la modificación sustancial de condiciones de trabajo a la que se hará referencia más adelante, prestaban servicios en régimen de jornada partida todo el año en los centros de trabajo de Cornellà de Llobregat y Sant Joan Despí (37 trabajadores), y Collblanc (7 trabajadores).

**4º-** Es aplicable a los trabajadores afectados por el presente



conflicto colectivo el convenio colectivo de la empresa "Societat General d'Aigües de Barcelona SA", publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 17.11.09.

**5º-** Los centros de trabajo de Cornellà de Llobregat y Sant Joan Despí ocupan a un total de 128 trabajadores. Aparte de los que prestan servicios en régimen de turnos, los trabajadores de dichos centros prestaban servicios, bien en régimen de jornada partida todo el año (los 37 trabajadores afectados por este proceso), bien en jornada partida en invierno y continuada en verano. Los horarios de cada grupo eran los siguientes:

Jornada partida todo el año

*Lunes a jueves:* jornada de 8 horas de trabajo efectivo distribuída del modo siguiente:

- Entrada a las 8 horas
- 1 hora para la comida
- Salida a las 17 horas

*Viernes:* jornada de 7 horas de trabajo efectivo distribuída del modo siguiente:

- Entrada a las 8 horas
- 30 minutos para el desayuno
- Salida a las 15 horas

Estos trabajadores percibían un complemento salarial anual de 959,15 € por realizar dicho tipo de jornada. Y, para ajustar el cómputo de horas anuales, disfrutaban de dos días adicionales de vacaciones

Jornada partida en invierno y continuada en verano

*Invierno de lunes a jueves:* jornada de 8 horas y 15 minutos de trabajo efectivo distribuída del modo siguiente:

- Entrada a las 7,45 horas
- 1 hora para la comida
- Salida a las 17 horas

*Verano (10 de junio al 23 de septiembre en 2014) y viernes todo el año:* jornada de 7 horas de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo para el



desayuno, distribuída del modo siguiente:

- Entrada a las 7,45 horas
- 30 minutos para el desayuno
- Salida a las 14,45 horas

**6º-** El centro de trabajo de Collblanc ocupa a un total de 46 trabajadores. 5 de ellos prestan servicios en régimen de turnos, 2 en régimen de jornada continuada de mañana o tarde, 32 en régimen de jornada partida en invierno y continuada en verano y 7 en régimen de jornada partida todo el año (los afectados por este proceso). Los regímenes de jornada de estos 32 y 7 trabajadores son los expuestos en el ordinal anterior.

**7º-** Los 7 trabajadores del centro de Collblanc que prestaban servicios en régimen de jornada continuada todo el año provienen del centro de trabajo de Sant Joan Despí, donde realizaban dicho tipo de jornada. Su traslado al centro de Collblanc no comportó cambio en su jornada porque el convenio colectivo obliga a respetar la jornada de origen en caso de traslado.

**8º-** Mediante resolución dictada el 30.7.10 por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en el ERO 1367/2010, dicho órgano autorizó a "Societat General d'Aigües de Barcelona SA" la extinción de hasta un máximo de 194 contratos de trabajo de su plantilla, antes del 15.1.13. Y mediante resolución de 24.2.12, autorizó la extinción de 51 contratos de trabajo.

Dichas extinciones se han llevado a cabo mediante bajas incentivadas y prejubilaciones y han afectado a un total de 47 trabajadores hasta junio de 2014.

**9º-** Mediante escrito fechado a 14.7.14, que se da por reproducido en su integridad (folios 97 a 114), la empresa demandada comunicó al comité intercentros su voluntad de iniciar un periodo de consultas para proceder a la modificación sustancial de un conjunto de condiciones de trabajo de carácter colectivo, invocando causas organizativas y técnicas. Entre dichas medidas, se encontraba la consistente en unificar los horarios de los centros de trabajo de Sant Joan Despí, Cornellà de Llobregat y Collblanc, de modo que todos los trabajadores pasaran a prestar servicios en régimen de jornada partida en invierno y continuada en verano, dejando de percibir los trabajadores afectados el complemento por jornada partida todo el año y dejando de disfrutar de los dos días adicionales de vacaciones.



**10º-** El periodo de consultas finalizó el 28.7.14 con acuerdo respecto de todas las medidas propuestas por la empresa menos la referida a la unificación de horarios.

Se da por reproducida el acta de finalización del periodo de consultas (folios 115 a 128).

**11º-** El 31.7.14, la empresa notificó al comité intercentros y a los trabajadores afectados las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo con efectos desde el 1.1.15.

**12º-** Se intentó la conciliación previa.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**1º-** Los hechos probados de los **ordinales 1º y 2º** del apartado anterior no son controvertidos.

Los hechos probados del **ordinal 3º** no son controvertidos, si bien debe señalarse que, concretamente, los trabajadores afectados de los centros de trabajo de Cornellà de Llobregat y Sant Joan Despí son 37, según consta en el listado aportado por la empresa demandada (folio 507) y no cuestionado por el demandante.

Los hechos probados del **ordinal 4º** no son controvertidos.

En cuanto al **ordinal 5º**, las características de la jornada de cada uno de los colectivos no son controvertidas, mientras que el número de trabajadores de los centros y los que hacían la jornada partida todo el año se extraen de los datos aportados por la empresa en el escrito de inicio del periodo de consultas y no se discuten por la demandante en la demanda.

Los hechos probados del **ordinal 6º** se extraen de los datos aportados por la empresa en el escrito de inicio del periodo de consultas, no discutidos por la demandante en la demanda.

Los hechos probados del **ordinal 7º** se afirman por la propia empresa demandada en el escrito de inicio del periodo de consultas y fueron admitidos por su legal representante en el interrogatorio.

Los hechos probados del **ordinal 8º** se extraen de las resoluciones aportadas por la empresa demandada (folios 320 a 324) más el listado de afectados contenido en el escrito de inicio del periodo de consultas, no



discutido por la demandante.

Los hechos probados de los **ordinales 9º y 10º** se extraen de los documentos referidos en cada uno de ellos.

Los hechos probados del **ordinal 11º** no son controvertidos. Además, la empresa aporta las comunicaciones individuales (bloque documental 17).

Los hechos probados del **ordinal 12º** no son controvertidos.

**2º-** En la demanda rectora de las presentes actuaciones, el comité intercentros demandante impugna la modificación sustancial de condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa demandada en los extremos relativos a la unificación de horarios en los centros de trabajo de Cornellà de Llobregat, Sant Joan Despí y Collblanc, es decir, las medidas sobre las que no se alcanzó acuerdo en el periodo de consultas. El demandante alega en primer lugar que dicha modificación debe ser declarada nula y subsidiariamente injustificada por tratarse de una inaplicación encubierta de uno de los regímenes de jornada previstos en el convenio colectivo y del complemento salarial ligado a la realización de jornada partida todo el año, inaplicación para la que debieron seguirse los trámites previstos en el art. 82.3 ET. En segundo lugar, alega que la modificación debe ser declarada nula y subsidiariamente injustificada porque, en realidad, lo que pretende la empresa es no abonar el complemento salarial por jornada partida todo el año, modificación que sólo podría ampararse en causas económicas, lo que, según el demandante, implica que la modificación, amparada formalmente en causas organizativas y técnicas, ha sido efectuada en fraude de ley. Y en tercer lugar, solicita que la modificación se declare injustificada por falta de causa de la misma.

En el acto de juicio, la empresa demandada se opuso a la demanda en su integridad por considerar que las modificaciones impugnadas estaban justificadas en causas organizativas y no implicaban la inaplicación de ningún precepto del convenio colectivo. Por su parte, los sindicatos comparecidos se mostraron de acuerdo con la demanda.

**3º-** Debemos resolver en primer lugar el motivo de impugnación del demandante en el que alega que la modificación de condiciones de trabajo debe ser declarada nula y subsidiariamente injustificada por comportar una inaplicación encubierta del convenio colectivo de "Societat General d'Aigües de Barcelona SA", sin haberse seguido los trámites previstos en el art. 82.3 ET, al que se remite el art. 41.6 del mismo cuerpo legal para los casos en que se pretenda modificar las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del mismo. El demandante considera que se produce dicha



inaplicación respecto del régimen de jornada partida todo el año, previsto en las letras b) y d) del art. 20 del indicado convenio colectivo, y respecto del plus de jornada partida, regulado en el art. 55 del convenio colectivo y que se percibe por realizar dicho tipo de jornada en verano.

El motivo de impugnación no puede ser estimado porque la modificación impugnada no implica inaplicación de ninguno de dichos preceptos. En cuanto al régimen de jornada partida todo el año, a que se refieren las letras b) y d) del art. 20 del convenio colectivo, debe tenerse en cuenta que, como dijo la demandada, el citado artículo 20 contempla diversos tipos de jornada, entre los que se encuentra el de jornada partida todo el año, pero no impone ninguno de ellos, ya sea en general o en relación a determinados grupos de trabajadores. Por tanto, el precepto no obliga a realizar ninguno de los tipos de jornada que regula. En consecuencia, el hecho de que no haya ningún trabajador que realice la jornada partida todo el año no implica inaplicar el art. 20 del convenio colectivo. Y en cuanto al plus regulado en el artículo 55, es obvio que únicamente se tiene derecho al mismo si se realiza jornada partida en verano. Por tanto, si ningún trabajador realiza dicho tipo de jornada, el plus no debe abonarse a nadie, sin que ello implique inaplicar el precepto.

**4º-** También debe ser desestimado el motivo de impugnación referido a que la modificación sustancial operada pretende de forma encubierta dejar de abonar el plus previsto en el art. 55 del convenio colectivo sin alegar causas económicas, porque lo único que consta al respecto, a la vista de la comunicación inicial del periodo de consultas, es la voluntad de la empresa de unificar los horarios de los tres centros de trabajo con base en causas organizativas (como dijo la empresa, la comunicación alude a causas organizativas y técnicas, pero la modificación que nos ocupa obedece claramente a causas organizativas y no técnicas). Y que dicha modificación comporte la eliminación de la obligación de pago del plus no es suficiente para afirmar que la voluntad real de la empresa es únicamente dejar de abonar el mismo. Por tanto, no consta la modificación encubierta que se pretende.

**5º-** Con ello llegamos a la cuestión verdaderamente discutida del proceso, que es la derivada del motivo de impugnación del demandante consistente en afirmar que la modificación de condiciones de trabajo debe ser declarada injustificada por no concurrencia de causas que la justifiquen.

Para resolver este motivo de impugnación, es conveniente empezar recordando que, conforme a lo dispuesto en el art. 41.1.I ET, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo deben obedecer a

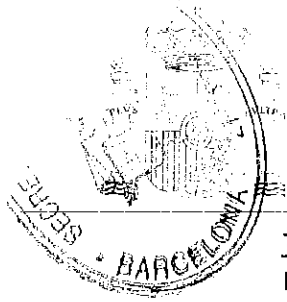


"*probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*", considerándose tales, "*las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa*". Conforme al art. 41.1.II ET, dichas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo pueden recaer, entre otras materias, sobre la "*jornada de trabajo*" [letra a)] y sobre "*horario y distribución del tiempo de trabajo*" [letra b)]. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo dispuesto en el art. 138.7.I LRJS, la modificación sustancial de condiciones de trabajo se declarará justificada o injustificada en función de que las razones aducidas por la empresa hayan quedado probadas. Y, lógicamente, una vez impugnada la modificación sustancial de condiciones de trabajo por los trabajadores afectados, la carga de la prueba de la realidad de los hechos justificativos de la medida recae sobre el empresario demandado, conforme a la regla general prevista en el art. 217.2 LEC, al ser hechos constitutivos de su pretensión, de forma que si dichos hechos no resultan probados, la parte perjudicada será el empresario y la medida deberá declararse injustificada.

**6º-** En el caso que nos ocupa, la empresa demandada expone las razones de la medida de unificación de horarios en los puntos 2.2 y 3.b) (centros de trabajo de Cornellà de Llobregat y Sant Joan Despí) y 2.7 y 3.g) (centro de trabajo de Collblanc) del escrito de inicio del periodo de consultas.

Respecto de los centros de trabajo de Cornellà de Llobregat y Sant Joan Despí, la demandada, partiendo de que la mayoría de trabajos se hacen por parejas, alega que la dualidad de horarios le genera importantes problemas organizativos que, en síntesis, se concretan en (punto 2.2): 1) pérdida de tiempo efectivo de trabajo cuando no es posible organizar equipos de personas con el mismo horario, indicando en este punto las diferencias existentes en la hora de inicio de la jornada, pausas para desayunar y comer, hora de finalización de la jornada y menor rendimiento en el horario que va de 15 a 17 horas en verano, concluyendo que dichas disfunciones ocasionan una pérdida de entre 685 y 1.013 horas de trabajo al año; 2) dificultades en la coordinación con otros departamentos, destacando la empresa que hay responsables técnicos que finalizan la jornada a las 14,45 horas, mientras que parte del equipo de trabajo a su cargo finaliza a las 17,00 horas, y dificultades con almacén, cuyo personal hace jornada intensiva; 3) dificultades entre los diferentes centros de trabajo para cobertura de vacantes. Además, en el punto 3.b), la demandada añade que el servicio en las tardes de verano se puede cubrir con los turnos de guardia, que la unificación de horarios comporta la de las vacaciones, que dicha unificación mejora la conciliación de la vida personal, laboral y familiar porque se reduce la





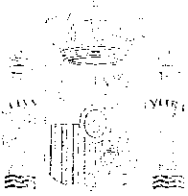
jornada en verano en concordancia con las vacaciones escolares, y que la medida mejora la movilidad entre centros de trabajo.

Respecto del centro de Collblanc, la demandada (punto 2.7) incide en la descoordinación entre responsables de laboratorio y analistas a su cargo y problemas de prevención de riesgos laborales, añadiendo en el punto 3.g) consideraciones similares a las del punto 3.b).

**7º-** Expuestos los hechos alegados por la empresa en pro de la unificación de horarios, debemos examinar las pruebas practicadas en el acto de juicio para ver si las mismas pueden declararse probadas.

La respuesta a dicha cuestión es negativa, una vez efectuado dicho examen. En este sentido, por lo que hace a la prueba documental, el único documento aportado por la demandada para justificar las disfunciones es el nº 12 (folio 510), igual al cuadro que figura en el punto 2.2 de la comunicación de inicio del periodo de consultas (pág. 19), que contiene el número de horas anuales de trabajo perdidas y que carece de valor de convicción alguno porque, además de haber sido impugnado por el demandante, está elaborado por la propia empresa, dado que ésta se lo atribuye y no consta firmado por nadie. Dicho documento no es más que una reiteración de las alegaciones de la empresa y, en consecuencia, es inane como medio de prueba. Por lo que hace a la prueba personal, los dos testigos que comparecieron por la empresa (José Mesa, director de operaciones de mantenimiento, y Jordi Castelló, director de producción en Cornellà de Llobregat) carecen de valor de convicción por evidente falta de fiabilidad objetiva, dado que trabajan para la demandada y declaran a su favor. Además, sus declaraciones quedan contrarrestadas por las de los dos testigos que comparecieron a instancias de la parte demandante (Joan Boix, técnico de laboratorio en Collblanc, y Juan Quirantes, electricista en Cornellà de Llobregat) y que negaron que la duplicidad de horarios comportara algún problema.

Debe indicarse, por otra parte, que la empresa no aporta ningún documento ni estudio técnico que permita poder afirmar con un mínimo de objetividad que la duplicidad de horarios produce las disfunciones alegadas. Concretamente, respecto de la cuestión más importante, que es la de la pérdida de horas de trabajo efectivo, la empresa no aporta nada, más allá del ya citado documento 12. Respecto de este punto, la parte demandante solicitó en la demanda que la demandada aportara al acto de juicio relación de todos los tiempos muertos declarados por los trabajadores de los departamentos afectados y registrados en el sistema informático SAP, datos que tanto el representante legal de la empresa demandada (interrogatorio) como los testigos de dicha parte dijeron no tener. Desde luego, no podemos aceptar la petición de la parte demandante de que se aplique respecto de la no aportación la facultad



que confiere el art. 94.2 LRJS porque si bien el testigo señor Quirantes declaró que, en las órdenes de trabajo, se anotan los tiempos muertos, los dos testigos de la empresa negaron que el sistema SAP instalado en la empresa permitiera valorar los tiempos muertos derivados de las disfunciones provocadas por la duplicidad de horarios, con lo que no tenemos base para poder afirmar con la debida seguridad que la empresa posea los datos requeridos por la demandante. Ahora bien, todo ello es irrelevante porque, sea mediante dicho registro o de cualquier otra forma, la empresa tiene la carga de probar la realidad de las afirmaciones que vierte en la comunicación. Y hemos visto que dichas afirmaciones no están probadas, no siendo suficiente con la mera constatación de la duplicidad horaria o con generalidades como las referidas al menor rendimiento que se produce en verano en horario de 15 a 17 horas o las referidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, máxime teniendo en cuenta que, como se señala en la demanda, la proporción de trabajadores que hacen la jornada partida todo el año es pequeña en relación a los que hacen jornada continuada en verano y que el periodo en que se producen mayores diferencias entre ambos grupos es el que va de junio a septiembre, es decir, tres meses, y sólo de lunes a jueves.

Ante tal falta de pruebas, no es relevante que el calendario laboral de 2015 refleje la unificación de horarios (doc. 14 de la empresa), pues ello no es prueba de que no pudiera realizarse el de años anteriores.

Tampoco es relevante que dos de los trabajadores de la demandada hayan llegado a un acuerdo con ella para pasar a hacer jornada intensiva en verano, reconociendo las razones de la empresa y percibiendo una cantidad a cambio (doc. 15 de la empresa), pues, como es obvio, ello no vincula a los restantes trabajadores ni a este Juzgado.

Tampoco es relevante que el comité intercentros haya llegado a un acuerdo con la empresa respecto de las restantes modificaciones sustanciales propuestas (hecho probado 10º), pues la alegación de la empresa de que dichas modificaciones son un todo y que, en consecuencia, no es coherente estar de acuerdo con unas y no con otras no está probado. En este sentido, las declaraciones de los testigos de la empresa en este sentido no son relevantes por las razones expuestas anteriormente sobre dichos testigos. Además, las restantes modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo no han sido objeto de estudio ni debate en el proceso, por lo que no tenemos elementos de juicio para poder pronunciarnos sobre ellas.

Finalmente, la reducción de trabajadores como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo llevados a cabo desde 2010 (hecho probado 8º) no es indicio suficiente de la justificación de las medidas impugnadas.



**8º-** Dado que los hechos expuestos por la empresa demandada para justificar la medida no están probados, la modificación de condiciones de trabajo debe declararse injustificada y debe condenarse a la empresa demandada a que reponga a los trabajadores afectados por la medida en la jornada partida todo el año que realizaban antes de la modificación, con derecho al cobro del plus previsto en el art. 55 del convenio colectivo y los dos días adicionales de vacaciones. Todo ello, en aplicación de lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS.

Lo expuesto comporta la estimación de la demanda, si bien parcial, debido a la desestimación de las peticiones de nulidad.

**9º-** Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación [art. 191.3.f) LRJS]

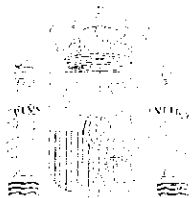
Y vistos, además de los citados, los preceptos legales de general y pertinente aplicación,

## **FALLO**

que, estimando parcialmente la demanda interpuesta por el comité intercentros de la empresa "Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'Aigua SA" contra dicha empresa,

1) debo declarar y declaro injustificadas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo consistentes en el cambio de jornada y horario de los trabajadores de los centros de trabajo de Cornellà de Llobregat, Sant Joan Despí y Collblanc que realizaban jornada partida todo el año, en virtud de las cuales, dichos trabajadores pasan a realizar jornada partida en invierno y continuada en verano, dejando de percibir el plus regulado en el artículo 55 del convenio colectivo de "Societat General d'Aigües de Barcelona SA" y dejando de disfrutar de dos días adicionales de vacaciones;

2) debo condenar y condeno a la indicada empresa demandada a que reponga a los trabajadores afectados en el régimen de jornada partida todo el año que realizaban antes de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo citadas en el número anterior, con derecho a seguir cobrando el plus regulado en el artículo 55 del convenio



colectivo de "Societat General d'Aigües de Barcelona SA" y a disfrutar de dos días adicionales de vacaciones;

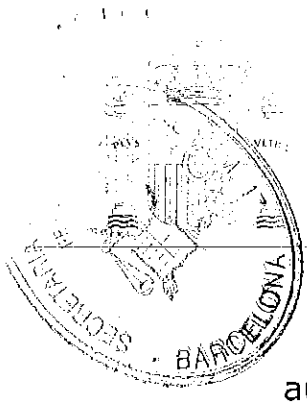
3) debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de la petición de nulidad de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo formulada en la demanda.

Contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el cual, en su caso, deberá ser anunciado ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su abogado, graduado social colegiado o representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, en el momento de anunciarlo, haber consignado en la cuenta corriente de este Juzgado nº 0600/0000/34/0800/14, abierta en el Banco Santander, oficina sita en esta ciudad, Ronda Sant Pere 47, la cantidad de 300 € como depósito. Sin cumplir dicho requisito, el recurso se tendrá por no anunciado.

Además, cuando la sentencia haya condenado al pago de cantidad, el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita deberá acreditar, en el momento de anunciar el recurso, haber consignado en la cuenta corriente de este Juzgado nº 0600/0000/65/0800/14, abierta en el Banco Santander, oficina mencionada, la cantidad objeto de condena. Dicha consignación podrá sustituirse por aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. De no cumplirse este requisito, se tendrá el recurso por no anunciado.

Junto con el escrito de interposición del recurso de suplicación, el recurrente deberá acompañar el justificante de haber pagado la tasa prevista en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, *"por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses"*, salvo que concurra alguna de las exenciones previstas en el art. 4 de dicha Ley. Dicho justificante de pago deberá acompañarse en el modelo oficial previsto en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre. En caso de no acompañarse, no se dará curso al escrito de interposición del recurso.



Así, por ésta, mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por el magistrado que la suscribe, en el día de su fecha y en audiencia pública. Doy fe.

