



SUPLI 5657/2018 1 / 11

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 34 - 4 - 2018 - 0001443
EL

Recurso de Suplicación: 5657/2018

ILMO. SR. GREGORIO RUIZ RUIZ
ILMA. SRA. M. TERESA OLIETE NICOLÁS
ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY

En Barcelona a 29 de enero de 2019

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 465/2019

En el recurso de suplicación interpuesto por Grupo Fomento Multimedia, S.L. frente a la Sentencia del Juzgado Social 16 Barcelona de fecha 23 de febrero de 2018, dictada en el procedimiento Demandas nº 671/2017 y siendo recurrido/a' _____ y Fondo de Garantía Salarial, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Adolfo Matias Colino Rey.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de agosto de 2017, tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 23 de febrero de 2018 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando la demanda interpuesta por _____ contra la empresa GRUPO FOMENTO MULTIMEDIA, S.L. Y EL FONDO DE GARANTIA SALARIAL, en materia de despido de fecha 13.07.17(efectos 28.07.17)





que declaro NULO."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1.La parte actora, / _____ in DNI _____ inició su prestación de servicios en fecha 30.06.14, por cuenta y orden de la empresa GRUPO FOMENTO MULTIMEDIA, S.L., con categoría profesional de docsnº 6 y 7 p. actora, y salario mensual de 1.769,78 euros, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

La categoría profesional y el salario no son hechos pacíficos entre las partes.

2.La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores.

3.En fecha 30.06.14, la trabajadora suscribió contrato de trabajo temporal, en la modalidad de por circunstancias de la producción, hasta el 29.12.14, folios 3 a 7 p. actora.

Fue prorrogado hasta el 29.06.15, folio 8.

En fecha 05.03.15, el contrato se convirtió en indefinido a jornada completa, prestando sus servicios en el centro de trabajo de Barcelona, folios 10 a 14 p. actora y doc nº 1 p. demandada.

4.En carta de fecha 13.07.17(efectos 28.07.17)la empresa comunicó a la trabajadora despido objetivo al amparo del artículo 52c)ET, alegando causas organizativas y la necesidad de amortizar su puesto de trabajo.

5.La empresa no ha puesto a disposición de la trabajadora simultáneamente la totalidad de la indemnización.

6.En fecha 18.10.17 la parte actora realizó ampliación de la demanda solicitando la nulidad al haber sido despedida estando embarazada.

7.En informe médico de fecha 22.09.17, en ecografía del primer trimestre de gestación se declara que la actora se encuentra de 12 semanas y media, es decir tres meses y medio, doc nº 5 folio nº 28p actora.

8.La trabajadora reclama el preaviso y finiquito que en total asciende a 1.620,15 euros.

9.Es de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de artes gráficas, manipulado de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

10.Presentada papeleta ante el SCI, se celebró el acto de conciliación, con el





resultado de intentado sin avenencia.

11. La parte actora solicita la declaración de nulidad por encontrarse embarazada, subsidiariamente la improcedencia del despido"

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada Grupo Fomento Multimedia, S.L., que formalizó dentro de plazo, y que la parte actora, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia, que estimó la demanda interpuesta por la demandante, sobre despido objetivo, calificando como nula la decisión extintiva y condenando a la empresa demandada a las consecuencias legales inherentes a dicha calificación, se interpone el presente recurso de suplicación.

La parte demandante impugna la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo, por causas objetivas, alegándose causas organizativas y la necesidad de amortizar su puesto de trabajo, y, en la sentencia de instancia, se afirma que la empresa no cumplió con el requisito formal de la puesta a disposición simultánea a la comunicación escrita del importe de la indemnización, calificando el despido como nulo porque la demandante se encontraba embarazada en la fecha del despido.

El recurso tiene por objeto, por un lado, la revisión de los hechos probados de la sentencia recurrida, que se articulan al amparo de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y, por otro, el examen de las normas sustantivas o jurisprudencia infringidas en la sentencia de instancia, de acuerdo con el apartado c) de dicho precepto. No se cuestiona, en esta alzada, la calificación, en su caso, de la improcedencia del despido, por no haber cumplido la empresa el requisito formal de la puesta a disposición simultánea del importe de la indemnización, sino que la empresa plantea la caducidad de la acción de despido, en relación a la declaración de nulidad, alegando, además, que la decisión de la empresa al acordar la extinción del contrato de trabajo en ningún caso obedeció a la situación de embarazo de la trabajadora demandante.

SEGUNDO.- En los primeros motivos del recurso y con correcto amparo procesal, la parte recurrente solicita la revisión de los hechos probados. Con carácter previo y, en relación con esta petición, ha de indicarse que, conforme a una reiterada jurisprudencia (STS de 11 de junio de 1993, 15 y 26 de julio y 26 de septiembre de 1995, 2 y 11 de noviembre de 1998, 2 de febrero de 2000, 24 de octubre de 2002 y 12 de mayo de 2003), para que prospere el motivo del recurso dirigido a la revisión fáctica, es necesario: "1º.- Que se citen documentos concretos de los que obren en autos que demuestren de manera directa y evidente la equivocación del juzgador, cuando tales pruebas no resulten contradichas por otros elementos probatorios unidos al proceso. 2º.- En segundo lugar, que se señale por





SUPLI 5657/2018 5 / 11

empresa, confección de estadísticas complejas, presupuestos, etc. En definitiva, para la parte recurrente ni la categoría que indica la sentencia de instancia es la correcta, ni el salario que se indica como regulador del despido.

Podría aceptarse que la indicación de la sentencia de instancia de la categoría profesional y el salario que indica no sería la adecuada, y ello pese al razonamiento del fundamento de derecho cuarto, en el que no se expresa por qué se le debe reconocer dicha categoría profesional, ni tampoco se explica cuál debe ser el convenio colectivo aplicable. Se fija la categoría profesional de forma concluyente sobre una declaración testifical que se reproduce, sin ningún otro razonamiento. Pero, pese a ello, la Sala no puede aceptar el motivo del recurso dirigido a la revisión fáctica, en ninguno de los extremos postulados, pues, aunque es cierto que el debate sobre cuál debe ser el salario procedente es un tema de controversia adecuado en el proceso de despido, al tratarse de un elemento esencial de la acción ejercitada, la fijación del mismo es una cuestión jurídica, y no fáctica. Por ello, lo que no puede pretender la parte recurrente es que se fije el salario en el relato de hechos probados, como tampoco una categoría profesional diferente, pues una cosa es el salario que realmente percibe la trabajadora, cuestión fáctica, y otra cosa el salario que debe tenerse en cuenta a efectos del despido, así como la categoría profesional que ostenta. En relación a la categoría profesional, es cierto que no se puede pretender el reconocimiento de una categoría profesional distinta a la que se tenía antes del despido, pues la única posibilidad que ha reconocido la jurisprudencia es la de examinar en el proceso de despido el desempeño de funciones de superior categoría profesional con la finalidad de fijar un salario superior a efectos indemnizatorios, para el caso de que el mismo se califique como improcedente, o nulo. Pero, en todo caso, como cuestión jurídica, dicho extremo debe ser objeto de la correspondiente denuncia jurídica, con amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS.

A idéntica conclusión, y por idénticos motivos, debemos llegar en relación a la petición de revisión del hecho probado noveno, en el que la parte recurrente pretende hacer constar que "es de aplicación del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio del Papel y Artes Gráficas", para sustituir el redactado de la resolución recurrida, en el que consta que el que debe ser aplicable es el Convenio Colectivo Estatal de artes gráficas, manipulado de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. Al igual que la petición de revisión del hecho primero, en este caso, también se trata de un extremo jurídico, no fáctico. Es cierto que la sentencia de instancia refleja la aplicación de un Convenio Colectivo en el relato de hechos y dicha expresión puede ser valorativa, pero, en todo caso, se trataría de un defecto procesal por sí mismo intrascendente, pues, en tales caso, la doctrina de suplicación viene declarando que tales expresiones deben tenerse por no puestas.

CUARTO.- La parte recurrente solicita también la modificación del hecho probado segundo, proponiendo un texto alternativo, aunque la revisión se concreta en que se suprima el inciso final en relación al período de gestación, según el informe de 22 de septiembre de 2017, en el que se indica que la demandante se encuentra de 12 semanas y media, "es decir, tres meses y medio". Se pretende la supresión del inciso entrecorrido, y la petición se justifica en el contenido del documento que obra al folio nº 5, folio nº 28 de la parte actora, petición que debe ser





SUPLI 5657/2018 6/11

aceptada; tal especificación, que es valorativa y por tanto debe tenerse por no puesta, no consta en el mencionado informe. La parte recurrente acepta que en el informe se indica que el período de gestación en la fecha de emisión del informe es de 12 semanas y media, lo que no es equivalente, contrariamente a lo que se indica en la resolución de instancia, a tres meses y medio.

QUINTO.- En el primer motivo del recurso dirigido a la censura jurídica, la parte recurrente denuncia la infracción del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, alegando que la petición de la declaración de nulidad del despido no fue planteada por la demandante en la demanda. En efecto, la demandada comunica el despido a la trabajadora el 13 de julio de 2.017, con efectos del día 28 de julio. La trabajadora interpone papeleta de conciliación el 10 de agosto 2.017, solicitando únicamente la improcedencia del despido, celebrándose dicho acto el 2 de octubre. Casi de forma simultánea a la presentación de la papeleta de conciliación, el 21 de agosto de 2.017 presentó la demanda en la que solicita la declaración del despido como improcedente y no es hasta el 30 de enero de 2.018 cuando la trabajadora amplía su demanda solicitando la nulidad por razón de embarazo, transcurridos más de seis meses desde el despido. No obstante esta última alegación, en el hecho probado sexto, cuya revisión no se ha instado, consta que dicha solicitud de nulidad por estar embarazada en la fecha del despido fue formulada el 18 de octubre de 2.017, y así consta en el folio 25.

Pero el motivo del recurso no puede ser aceptado. La acción de despido se formula dentro del plazo para su ejercicio previsto en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo que no se cuestiona. Es cierto que la situación de embarazo se comunica con posterioridad, pero la acción de despido es única y no puede considerarse que la misma esté caducada para unos efectos, y no para otros. La acción se formula, por tanto, dentro del plazo para su ejercicio. Otra cuestión distinta es la que afecta a la calificación del despido, pero, en este caso, la declaración efectuada en la instancia no afecta a la vulneración de derechos fundamentales, al haberse alegado hechos nuevos no planteados en la demanda y que podrían haber podido justificar el examen de que, con la introducción de dichos extremos, se podría haber producido una variación sustancial de la demanda. En el presente caso, estamos ante un supuesto de nulidad por una causa objetiva, es decir, la situación de embarazo de la demandante en la fecha del despido, cuando la decisión extintiva no se califica como procedente. El haber comunicado dicha situación en fecha posterior a la demanda no puede justificar la declaración de caducidad de la acción de despido; además, en el presente caso, con independencia de que ello hubiera sido posible, ni siquiera se alega una variación sustancial de demanda, a los efectos de poder distinguir entre el problema jurídico relativo a la omisión de la alegación de una situación de embarazo, que se formula con posterioridad a la presentación de la demanda, y el referente a la calificación que debe darse al despido de la trabajadora cuando dicha alegación no se ha planteado en el escrito inicial.

QUINTO.- Debemos analizar, seguidamente, el último de los motivos del recurso dirigidos a la censura jurídica, mediante el que la parte recurrente denuncia la infracción del artículo 2 de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la





seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, en relación con el art. 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores. Indica en la argumentación del motivo que la trabajadora ni siquiera invoca la protección objetiva y automática del art. 53.4.b), sino que hace uso de la acción de nulidad por razones discriminatorias, que en este caso sería el hecho de que la trabajadora estuviese embarazada en el momento de su despido, y esa fuera la causa de tal extinción. Por ello, entiende, para que la conducta de la empresa sea merecedora de tacharse de discriminatorio, debe tener conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora.

Pero el motivo del recurso no puede ser estimado. En relación al despido de mujeres embarazadas, y en el marco del derecho interno, el Tribunal Constitucional ha venido declarando lo siguiente: "Nada en el art. 55.5.b) LET permite apreciar que el legislador haya establecido como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario que despide y, menos aún, el requisito de la previa notificación por la trabajadora al empresario de dicho estado. Antes al contrario, todos los criterios de interpretación gramatical, lógica y teleológica aplicables (art. 3.1 del Código civil) además del criterio último y superior, que es el de interpretación conforme a la Constitución, conducen a considerar que... la nulidad del despido tiene en el art. 55.5 b) LET un carácter automático, vinculado exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados con el mismo." (STC 124/2009, 92/2008, 17/2003, entre otras). También la doctrina unificada ha resuelto los aspectos alegados por la parte recurrente, en relación a la calificación del despido, declarando: "a)- La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), por más que puedan igualmente estar vinculados otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos (el derecho a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, protegido por art. 40.2 CE, o el aseguramiento de la protección de la familia y de los hijos, referido por el art. 39 CE.

b)- Para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia, hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales.

c)- La protección de la mujer embarazada que instaura la Ley 39/1999 (...) se lleva a cabo sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía; es más, el ámbito temporal de la garantía, referida a «la fecha de inicio del embarazo»(...), por fuerza excluye aquellos requisitos, pues en aquella fecha -a la que se retrotrae la protección- ni tan siquiera la propia trabajadora podía tener noticia de su embarazo.

d)- La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y





SUPLI 5657/2018 8 / 11

eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo; cuestión ésta que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener -legítimamente- preservado del conocimiento ajeno; aparte de que con ello también se corrige la dificultad probatoria de acreditar la citada circunstancia (conocimiento empresarial), que incluso se presenta atentatoria contra la dignidad de la mujer.

e)- Todo ello lleva a entender que el precepto es «configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación». Conclusión frente a la que no cabe oponer el apartamiento -en este punto de protección objetiva- de la Directiva 92/85/CEE (19/octubre/92) de la que la Ley 39/1999 era transposición, habida cuenta de que en la Exposición de Motivos de la citada Ley se advertía expresamente que tal transposición se efectuaba «superando los niveles mínimos de protección» previstos en la Directiva; ni tampoco es argumentable que la misma EM haga referencia al «despido motivado» por el embarazo, porque aún siendo claro que la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios (por razón de embarazo), esa «finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio, como en el presente caso ocurre.» (STS de 6 de mayo de 2.009, rcud. 2063/2008).

Estamos ante un caso de nulidad *ex lege*, que configura una protección reforzada, objetiva y automática de las personas que se encuentren en cualquiera de los supuestos vinculados a la maternidad, siendo innecesario probar el móvil discriminatorio de la medida empresarial y siendo irrelevante en qué fase se encuentre la trabajadora de su proceso gestacional. En este caso, basta la prueba del embarazo por la trabajadora, debiendo entonces probar el empresario una causa objetiva y razonable de la extinción del contrato, prueba que de producirse comportará declaración de procedencia del despido, pero que, en caso contrario, la consecuencia será la calificación de nulidad. Y, en el supuesto que se analiza, si se tiene en cuenta el informe médico que se transcribe en el ordinal séptimo, con las modificaciones aceptadas en esta alzada, sobre el período de gestación de la demandante, en relación a la fecha del despido, el 13 de julio, con efectos del 28, en la fecha en que éste se produce, la demandante ya estaba embarazada, por lo que, al no haber cumplido la empresa con el requisito de la puesta a disposición de la indemnización, extremo que ya no se cuestiona, la consecuencia de dicho incumplimiento justifica, en su caso, la calificación del despido como nulo, como se declara en la sentencia de instancia.

SEXTO.- Por último, ha de analizarse el segundo de los motivos del recurso dirigidos a la censura jurídica, en el que la parte recurrente denuncia la infracción de los artículos 3 y siguientes del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio del Papel y Artes Gráficas, en relación con el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores. Considera la parte recurrente, con remisión al artículo 3 de dicho Convenio en el que se describe su ámbito funcional, y teniendo en cuenta la actividad de la demandante que la categoría profesional que debe tenerse en cuenta





SUPLI 5657/2018 9 / 11

es la de auxiliar administrativa y que el salario regulador debe ser el de 1.200 euros mensuales, motivo que sí debe ser estimado. Ya se ha indicado que la sentencia de instancia resuelve la cuestión referente a la categoría profesional de la demandante, lo que se traduce en la fijación del salario regulador del despido, a modo de conclusión, pero sin razonar por qué debe ser aplicado un convenio colectivo, y no otro, ni tampoco por qué debe ser reconocida a la demandante una categoría profesional diferente a la que ostentaba en la empresa. Y, en esta materia, que se funda en el desempeño de una actividad de categoría superior, son determinantes los hechos y las circunstancias del trabajo que efectivamente se desarrolla y su comparación con la definición de la categoría en la norma profesional aplicable, como ha declarado la jurisprudencia. Además, la sentencia reconoce la categoría profesional de _____ cuando en la demanda se indicaba que debería

ostentar la categoría de oficial cualificado administrativo, como _____ Sin embargo, la descripción de tareas que se indicaban en la demanda no coincidía con la definición como Oficial Cualificado Administrativo. El hecho de que la demandante realizara funciones de _____ y resolvía dudas a los alumnos, no permite equiparar dichas funciones a la realización de "trabajos administrativos de gran complejidad y (que) asuma la responsabilidad de las tareas a su cargo. A título orientativo se corresponde con este nivel los que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados".

Ya hemos indicado también que, aunque se ha admitido examinar en el proceso de despido, la cuestión referente al desempeño de funciones de la superior categoría alegada, ello lo ha sido a los efectos de fijar un salario superior a efectos de indemnización a los efectos de indemnización, para el caso de que la decisión extintiva se califique como improcedente o nulo. Pero, en el presente caso, y a los efectos del presente procedimiento, no puede considerarse como acreditado que la trabajadora realizara funciones que corresponden a la categoría profesional que se indica en la sentencia de instancia, dados los términos en los que aparecen redactados los elementos fácticos para sustentar tal afirmación. Por ello, y a los efectos del presente procedimiento, debemos estimar el recurso y fijar el salario regulador del despido atendiendo al percibido en el último mes antes del despido (STS de 17 de junio de 2.015, rcud 1561/2014, y las en ellas citadas), porque no puede entenderse que las funciones que realizaba la demandante, tanto las indicadas en la demanda, como las que se consignan en la sentencia de instancia, fundamento de derecho cuarto, puedan ser equivalentes con las propias de la categoría de oficial cualificado administrativo. Y aunque pudiera ser discutible si las funciones de tutora se incluyen o no en el grupo profesional de auxiliar administrativo, no parece que el nivel de responsabilidad asumido por la demandante sobre el asesoramiento y la resolución de dudas a los alumnos, pueda ser equiparable al nivel de responsabilidad de la categoría que indica en la demanda y que reconoce la sentencia de instancia, a los efectos de fijar el salario regulador.

SEPTIMO.- Por lo expuesto, procede estimar parcialmente el recurso formulado contra la sentencia de instancia, acordando la devolución a la parte recurrente del depósito constituido para recurrir, así como el exceso de la





SUPLI 5657/2018 10/11

consignación efectuada para asegurar el cumplimiento de la condena, conforme dispone el artículo 203 de la LRJS.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por GRUPO FOMENTO MULTIMEDIA, S.L., contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 16 de los de Barcelona de fecha 23 de febrero de 2018, dictada en los autos 671/2017, revocamos parcialmente dicha resolución y, en consecuencia, confirmando el pronunciamiento referente a la calificación del despido como nulo, se fija la cuantía de los salarios dejados de percibir por la demandante desde la fecha del despido hasta la fecha de la readmisión en la cuantía mensual de 1.200 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias. Sin costas. Se acuerda la devolución a la parte recurrente del depósito constituido para recurrir, así como el exceso de consignación que proceda, en su caso, para asegurar el cumplimiento de la sentencia.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción





SUPLI 5657/2018 11 / 11

Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.



