



**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL**

NIG : 08121 - 44 - 4 - 2014 - 8050328
AF

Recurso de Suplicación: 6495/2015

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL
ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS
ILMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT

En Barcelona a 4 de febrero de 2016

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 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. 710/2016

En el recurso de suplicación interpuesto por frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Mataró de fecha 9 de julio de 2015 dictada en el procedimiento nº 810/2014 y siendo recurridos Ministerio Fiscal, Fondo de Garantía Salarial y D. Miguel. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. José Quetcuti Miguel.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de noviembre de 2014 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, 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 9 de julio de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"ESTIMAR la demanda de impugnación de despido presentada por el trabajador demandante dirigida contra la empresa " y contra el FOGASA, DECLARANDO IMPROCEDENTE el despido del





demandante de fecha 17 de octubre de 2014; DECLARANDO EXTINGUIDA la relación laboral entre las partes con efectos desde el día 9 de marzo de 2015, CONDENANDO a la empresa a satisfacer al trabajador, a partir de un salario diario bruto, con prorrata de pagas incluida, de 68'04 euros, una indemnización a razón de 33 días de salario por año trabajado, calculada entre el día de antigüedad, 10 de diciembre de 2013, y el día de la extinción, 9 de marzo de 2015, por cuantía de 2.806'65 euros, con abono de los salarios dejados de percibir entre el día del despido, 17 de octubre de 2014, y el día de la extinción de la relación laboral, 9 de marzo de 2015, por cuantía de 9.729'72 euros, sin perjuicio en este caso de los descuentos que procedan.

Respecto del FOGASA, procede su absolución, sin perjuicio de las responsabilidades legales que en su caso le puedan corresponder."

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

PRIMERO.- El demandante desarrolló su prestación de servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa dedicada con plantilla superior a 25 trabajadores a la producción y comercialización de productos oftalmológicos y con domicilio en trabajando como compounding operator, grupo profesional 3, con jornada completa, desarrollando su prestación de servicios en el centro de trabajo de la localidad de sin ostentar representación legal de trabajadores y siendo aplicable a la relación laboral el convenio de la industria de la química.

TERCERO.- El trabajador demandante inició un prestación de servicios en la empresa demandada en fecha 10 de diciembre de 2013, en base a contrato de interinidad, que duró hasta el día 14 de febrero de 2014. En dicho contrato, el trabajador demandante asume la categoría de compounding operator, grupo profesional 3.

En fecha 10 de marzo de 2014, el trabajador demandante vuelve a prestar servicios por cuenta de la empresa demandada, en este caso en base al contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción que se encontraba vigente al momento del despido, con vigencia hasta el día 9 de marzo de 2015.

CUARTO.- El trabajador empezó a cobrar más a partir del mes de abril de 2014 por trabajar de noche, en concreto con un salario en 6 meses de 12.417'50 euros.

QUINTO.- En alguna reunión de trabajadores con técnicas del departamento, el trabajador demandante y otros trabajadores habían efectuado comentarios contra la disposición de equipos de protección.

SEXTO.- A finales de junio de 2014, el trabajador demandante planteó a la empresa la posibilidad de dejar de prestar servicios de forma que pudiera acceder a prestación por desempleo, lo que fue desestimado por la empresa.





SÉPTIMO.- Más o menos hacia el mes de julio el trabajador demandante no secó correctamente un reactor.

OCTAVO.- En fecha 20 de agosto de 2014, al demandante se le encomendó trabajar en la sección de Acondicionados, negándose a realizar el trabajo.

NOVENO.- En dicha fecha volvió a solicitar que se le permitiera dejar de prestar servicios de forma que pudiera acceder a prestación por desempleo, con nueva negociación por la empresa.

DÉCIMO.- El demandante causa baja médica derivada de enfermedad común en fecha 20 de agosto de 2014 por causa de trastorno de ansiedad, inespecífico.

UNDÉCIMO.- El trabajador fue despedido por causas disciplinarias en fecha 17 de octubre de 2014. La carta de despido entregada por la empresa al trabajador demandante consta por ejemplo en los folios 59 a 63 de la causa, dándose su contenido totalmente por reproducido, sin perjuicio de destacar que en dicha carta explica la empresa que el despido del trabajador, con efectos desde el día 17 de octubre de 2014, se fundamenta en fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo. En cuanto a lo primero, señala básicamente la empresa que el trabajador demandante comunicó a su manager en fecha 20 de agosto de 2014 que no estaba contento en su posición y que deseaba abandonar la empresa, pero sin solicitar la baja voluntaria como le indicaba la empresa que debía hacer, sino solicitando al supervisor que le despidiera para poder acceder a una prestación por desempleo; petición que, según la empresa indica en la carta, el trabajador reiteró en fecha 20 de agosto de 2014, en este caso al equipo de recursos humanos de la empresa, concretamente a . También incluye en este primer punto la empresa que el trabajador se negó en repetidas ocasiones a realizar el trabajo que se le encomendaba, concretamente tareas de limpieza en la sección de Compounding, y tareas de reinspección en la sección de Acondicionados. Respecto en segundo lugar a la disminución en el rendimiento de trabajo, señala la empresa que el trabajador no habría cuidado el trabajo que realizaba en las últimas semanas de trabajo, por ejemplo no realizando un correcto secado de los reactores, con falta de interés en las labores encomendadas y desidia patente en la gestión de las tareas, considerando la empresa que se pueden producir perjuicios tanto para la empresa como para los consumidores. En definitiva, se imputa al trabajador la comisión de las faltas muy graves tipificadas en los artículos 61.4 y 61.13 del convenio de la industria química, en relación con el artículo 54.2, letras d) y e), del Estatuto de los Trabajadores.

DUODÉCIMO.- En fecha 11 de diciembre de 2014 se celebra sin avenencia acto de previa conciliación entre las partes, habiéndose presentado papeleta de conciliación y demanda judicial en fecha 12 de noviembre de 2014.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte codemandada que formalizó dentro de plazo, y que la parte





contraria, la parte actora
autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

impugnó, elevando los

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que como primer motivo del recurso y bajo correcto amparo procesal en la letra a) del art. 193 de la LRJS, se solicita la nulidad de la resolución de instancia por entender se han infringido normas esenciales del procedimiento que le han causado indefensión, articulándose en dos apartados.

En el primero, la recurrente denuncia la infracción de los arts. 108.1 LRJS y 56 del ET, este último precepto no es norma de procedimiento y por lo tanto no puede servir de base a la pretendida infracción.

Que los presupuestos y requisitos que para la nulidad de actuaciones se establecen tanto en el artículo 225 de la L.E.Civil, como en el artículo 238 de la L.O.P.J., a cuyo tenor: Los actos procesales serán nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

- 1º. Cuando se produzcan por o ante tribunal con falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional.
- 2º. Cuando se realicen bajo violencia o intimidación.
- 3º. Cuando se prescinda de normas esenciales del procedimiento, siempre que, por esa causa, haya podido producirse indefensión.
- 4º. Cuando se realicen sin intervención de Abogado, en los casos en que la ley la establezca como obligatoria.
- 5º. En los demás casos en que esta Ley así lo establezca.

Que partiendo de lo señalado, ha de hacerse referencia a la reiterada y constante doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional en esta materia de nulidad de actuaciones, por cuanto indican que no cualquier irregularidad procesal desemboca necesariamente en una declaración de nulidad de actuaciones (SSTC 4-3-86 y 12-5-87), pues la nulidad constituye un remedio reparatorio extraordinario de muy estricta y excepcional aplicación, dada la notoria conmoción procedimental que supone tanto para las partes, como para el principio de celeridad y economía procesal, meta a cubrir por la justicia, como servicio que aspira a satisfacer las pretensiones que en petición de amparo jurisdiccional se hace a los órganos judiciales.





Siguiendo este mismo criterio, se exige una razonable proporcionalidad entre el grado de importancia del defecto procesal y las consecuencias que se anudan a dicho defecto (SSTC 23 y 28-10-86, 12-2 y 8-7-1987, entre otras muchas).

Que el artículo 238.3ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina que los actos judiciales serán nulos de pleno derecho cuando se prescindiera total y absolutamente de las normas esenciales de procedimiento establecidas por la ley o con infracción de los principios de audiencia, asistencia y defensa, siempre que efectivamente se haya producido indefensión, mientras que el art. 240 LOPJ establece que la nulidad de pleno derecho, en todo caso, y los defectos de forma en los actos procesales que impliquen ausencia de los requisitos indispensables para alcanzar su fin o determinen efectiva indefensión, se harán valer por medio de los recursos establecidos en la ley contra la resolución de que se trate o por los demás medios que establezcan las leyes procesales. El art. 243 LOPJ establece que los actos de las partes que carezcan de los requisitos exigidos por la ley serán subsanables en los casos, condiciones y plazos previstos en las leyes procesales.

Siendo necesario destacar que el tratamiento de la nulidad de actuaciones, por vulneración de normas esenciales del procedimiento que ha podido causar indefensión, es una cuestión que debe ser tratada con cuidado, pues de estimarse tal motivo de nulidad las actuaciones habrían de ser repuestas al momento procesal en que se produce, siendo de interés prioritario para la justicia la observancia de las normas esenciales del procedimiento cuando la infracción de las mismas sea desencadenante de indefensión, pues la tutela judicial efectiva, constitucionalmente consagrada, debe prevalecer por encima de requisitos procesales establecidos para supuestos en los que el proceso no se supone que ha llegado a culminar con sentencia dictada con todas las garantías legales, aclara que para que pueda apreciarse una posible indefensión contraria al artículo 24.1 de la Constitución, es necesario que ésta sea material y no meramente formal, lo que implica que el pretendido defecto haya supuesto un perjuicio real y efectivo para la demandada en sus posibilidades de defensa y que la indefensión padecida no sea imputable a la propia voluntad o a la falta de diligencia de la interesada.

Que vemos pues, que para que pueda darse la vulneración pretendida, es preciso, entre otras circunstancias, que las normas que se dicen infringidas sean de carácter esencial en el procedimiento, en el sentido ya señalado anteriormente y claro es que el art. 108.1 de la LRJL no goza de tal naturaleza.

Que la parte recurrente entiende que se ha producido por *"omitir en el fallo de la sentencia derecho de opción (entre readmisión e indemnización) de mi representada inherente a la declaración de improcedencia del despido"*.





Pues bien, ni se ha producido tal omisión, ni aún de haberse producido el corolario sería el de la nulidad de la resolución. Decimos que no se ha producido omisión alguna, puesto que el Magistrado "a quo" explicita de forma clara y concreta el por qué de su decisión de no ofertar tal opción, véase fundamento de derecho octavo párrafo segundo, con el cual podrá estarse o no de acuerdo, pero para ello basta acudir al motivo de la letra c) del art. 193 de la LRJS.

Que en segundo lugar y por haber declarado extinguida la relación laboral en la fecha de la finalización de la relación laboral de carácter temporal que tenían suscritas las partes, al darse la circunstancia de que la sentencia se dictó pasada dicha fecha y por lo tanto no constante la citada relación laboral, se denuncia la infracción de los arts. 110.1 de la LRJS, 216 y 218 de la LEC, denunciándose la existencia de una incongruencia extra petita.

Que al respecto debe señalarse que la incongruencia por exceso o "extra petitum" es aquella por la que el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes e implica un desajuste o inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones. La incongruencia "extra petitum" constituye siempre una infracción del principio dispositivo y de aportación de las partes que impide al órgano judicial, en los procesos presididos por estos principios, pronunciarse sobre aquellas pretensiones que no fueron ejercitadas por las partes, al ser éstas las que, en su calidad de verdaderos domini litis, conforman el objeto del debate o thema decidendi y el alcance del pronunciamiento judicial. Este deberá adecuarse a lo que fue objeto del proceso, delimitado, a tales efectos, por los sujetos del mismo (partes), por lo pedido (petitum) y por los hechos o realidad histórica que le sirve como razón o causa de pedir (causa petendi).

Todo lo cual no comporta que el Juez deba quedar vinculado rígidamente al tenor de los concretos pedimentos articulados por las partes en sus respectivos escritos forenses o a los razonamientos o alegaciones jurídicas esgrimidas en su apoyo. Por un lado el principio iura novit curia permite al Juez fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque no hayan sido invocadas por los litigantes; y, por otro lado, el órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que no existirá la incongruencia extra petitum cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aun cuando no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso.

La aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa obliga a desestimar la nulidad peticionada al no existir la citada incongruencia, pues la parte solicitó la





declaración del despido como nulo o subsidiariamente improcedente, lo que examinado por el Juez "a quo" fue resuelto en el sentido de declararlo improcedente y aplicó a dicha declaración las consecuencias legales que en el caso de autos y dado que la relación laboral, al ser temporal, se extinguió con antelación a la declaración judicial, nunca podía dar derecho de opción entre la readmisión o la indemnización, pues la primera era de imposible realización y atendió al único pronunciamiento razonable y lógico, cual fue la de declarar extinguida la relación laboral, no por voluntad del juzgador sino por haber llegado a su término pactado el contrato que unía a ambas partes.

SEGUNDO.- Que como segundo motivo del recurso se formula el propio de la censura jurídica que autoriza la letra c) del art. 193 de la LRJS, denunciándose la infracción del art. 54.2 d) y 55.4 del ET en relación con el art. 108.1 de la LRJS y art. 61.4 del XVII convenio colectivo general de la industria química y con la jurisprudencia del Tribunal Supremo que establece la teoría gradualista recogida en las sentencias 22-2-87, 18-7-88 y 31-10-88 todo ello por declarar el despido improcedente y no procedente.

Que recurre el recurrente pretendiendo que en la instancia se ha cometido un error in iudicando, pues el se ha aplicado la teoría gradualista a un supuesto en el que se está ventilando un comportamiento que no puede sino ser calificado de vulnerador del principio de la buena fe contractual.

Que para el examen de la cuestión propuesta, la Sala debe inexorablemente partir de un relato de hechos probados inmutable, al no haber sido combatido por la parte recurrente, por lo que su contenido deviene verdad judicial de la cual el Tribunal no puede apartarse.

Que siendo ello así y acudiendo a dicho histórico se evidencia que el trabajador inició un primer período de prestación de servicios, vinculado a un contrato temporal en su categoría de interinidad y que una vez finalizada dicha situación estuvo del 14 de febrero a 9 de marzo sin prestar servicio alguno para la demandada, volviendo a prestarlo el 10 de marzo mediante la suscripción de otro contrato de trabajo igualmente temporal por circunstancias de la producción.

Que además de lo anterior, el juzgador de instancia da por probado "la realidad de las conversaciones denunciadas en la carta de despido en relación con la pretensión del demandante de abandonar la empresa, siempre y cuando se le dejara por la empresa en situación de accesibilidad a la prestación por desempleo, tanto a finales de junio como en fecha 20 de agosto de 2014" (fundamento de derecho cuarto).





Así pues probada dicha circunstancia se redactan los hechos sexto y noveno, los cuales deben ponerse igualmente en relación con los hechos séptimo y octavo, en los cuales se señala que el demandante no secó correctamente un reactor, y se negó a realizar el trabajo encomendado de trabajar en la sección de acondicionados.

Cierto es que de forma expresa no se contiene en la carta de despido vinculación entre dichos incumplimientos y las previas denegaciones de la empresa a facilitarle la extinción de la relación laboral, que no deseaba mantener, mediante un despido que pudiera permitirle acudir al desempleo, petición que no puede por menos que calificarse de animo fraudulento; pero la circunstancia de que no se vinculara, no puede entenderse como obstativa para que de ellas, si como queda acreditado se produjeron con la simultaneidad con que se dan por probadas, no pueda extraerse las consecuencias lógicas que permitan calificar el incumplimiento.

La exigencia formal que el art. 55.1 del ET es que se hagan constar los hechos que lo motivan y eso es precisamente lo que contiene la carta, se han producido unas peticiones del trabajador de ser despedido por la empresa, la negativa de ésta y a su vez los incumplimientos laborales que se dan por probados, de ellos extrae la existencia de una transgresión de la buena fe contractual, que ciertamente y de forma explícita la vincula a la petición de la IT, pero que no impide que se pueda examinar por la Sala si de los incumplimientos anteriores se da igualmente tal calificación, calificación que ni siquiera es requerida por el citado art. 55.1 del ET.

Que siendo ello así, y evidenciándose que los incumplimientos aparecen como consecuencia de la negativa de la empresa a participar de un fraude, es lógico deducir que dichos incumplimientos no tienen otra finalidad que la de manifestar el descontento del trabajador y forzar a la empresa, tal como ha acontecido, a despedirle.

Que como ha reiterado la Jurisprudencia, la transgresión de la buena fe contractual constituye una causa genérica que permite sancionar muy diversos comportamientos del trabajador, y que no precisa dolo o voluntad consciente de producir daño (sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1.991), entendiéndose el deber de buena fe como disposición personal y probidad en la ejecución del trabajo (sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1.991). En suma, tal como describe la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2.010 , *"la transgresión de la buena fe contractual "constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes - artículos 5.a) y 20.2 ET -", en tanto el abuso de confianza "como modalidad cualificada de la primera, consiste en un mal uso o un uso desviado por parte del trabajador de las facultades que se le confiaron con lesión o riesgo para los intereses de la empresa - sentencia de 18 de mayo de 1.987 -", para continuar matizando que "en cuanto a la cuestionada exigibilidad de daño o*





perjuicio patrimonial para la empresa "como señala la sentencia de 30 de octubre de 1.989 , el daño o perjuicio patrimonial causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual, pero no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, pues pueden jugar otros criterios, como la situación objetiva de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva" (STS 26-febrero-1991 - infracción de ley) En esta sentencia se deja el camino abierto para ponderar múltiples circunstancias en orden a determinar la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual".

A título ilustrativo, y sin ánimo exhaustivo, la Jurisprudencia ha considerado la existencia de transgresión de la buena fe contractual en supuestos de competencia desleal, entendiéndola por tal la encaminada a realizar labores de la misma naturaleza o rama de producción de las que se está ejecutando en virtud de contrato de trabajo, sin consentimiento del empresario, y siempre que le cause un perjuicio real o potencial (sentencias del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 1.990 y 22 de marzo de 1.991); el uso abusivo de poderes (sentencias del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1.990 y 22 de mayo de 1.996); el perseguir beneficios de forma fraudulenta (sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 1.990), la actuación negligencia, conculcando el deber de diligencia (sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1.990), la realización de trabajos durante la IT, siempre que la actividad desempeñada evidencie la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación (sentencias del Tribunal Supremo de 23 de enero y 18 de julio de 1.990), las actuaciones irregulares (sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 1.990), y el uso de medios informáticos puestos a disposición del trabajador (sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2.006).

En el supuesto que nos ocupa, la conducta de la trabajador constituye una evidente transgresión de la fe contractual, dada que, con independencia del posible daño económico, si se ha vulnerado la buena fe depositada en él y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos.

Que sentado lo antecedente y de acuerdo con la doctrina jurisprudencial, la pérdida de confianza, por su especial naturaleza, no admite grados de valoración, una vez perdida se rompe el necesario equilibrio en las relaciones laborales impidiendo el restablecimiento posterior al ser "per se" grave, lo que comporta la necesaria declaración del despido como procedente y sin que ninguna declaración ni indemnizatoria ni de cualquier otro tipo puede darse.

Lo antecedente implica que la Sala no deba ya examinar el segundo apartado del motivo y relativo a la extinción e indemnización.





Todo lo cual conduce a la estimación del motivo y consiguientemente a la revocación de la sentencia de instancia.

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

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa [redacted] contra la sentencia de fecha 9 de julio de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Mataró, dimanante de autos 810/14 seguidos a instancia de [redacted] contra la recurrente, el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y siendo parte EL MINISTERIO FISCAL, debemos revocar y revocamos dicha resolución y declaramos el despido del trabajador accionante como PROCEDENTE sin derecho a indemnización alguna y absolvemos a la empresa recurrente de las pretensiones formuladas en su contra.

Devuélvanse los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir, una vez sea firme esta resolución.

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, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, cuenta N° 0965 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 Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta N° 0965 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.





SUPLI 6495/2015 12/12

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 Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

