



Roj: **STSJ CAT 5415/2016 - ECLI: ES:TSJCAT:2016:5415**

Id Cendoj: **08019340012016103726**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **13/06/2016**

Nº de Recurso: **2131/2016**

Nº de Resolución: **3774/2016**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2013 - 8058278

EBO

Recurso de Suplicación: 2131/2016

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMA. SRA. JUANA VERA MARTINEZ

En Barcelona a 13 de junio 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. 3774/2016

En el recurso de suplicación interpuesto por Fundació Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona frente a la Sentencia del Juzgado Social 26 Barcelona de fecha 14 de octubre de 2015 dictada en el procedimiento Demandas nº 1271/2013 y siendo recurrido Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal y Regina . Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de diciembre de 2013 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 14 de octubre de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando en parte la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D^a. Regina , contra la empresa Fundació Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona (ESHOB) y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), con intervención del Ministerio Fiscal, sobre despido, debo declarar y declaro la improcedencia del sufrido por la demandante el 20 de noviembre de 2013, condenando a la empresa Fundació Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona (ESHOB) a que readmita a D^a. Regina en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido; o, a su opción, que debe ejercitar en el plazo de 5 días desde la notificación



de esta sentencia, a que indemnice a la demandante en la cantidad de 10.872,40 euros; y en todo caso, con el abono de los salarios dejados de percibir desde el día 20 de noviembre de 2013, hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 47,22 euros brutos diarios.

Asimismo, debo condenar y condeno al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), a estar y pasar por el anterior pronunciamiento, de conformidad con sus obligaciones legales. "

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

1º. La demandante, D^a. Regina , mayor de edad, con DNI nº NUM000 , trabajaba por cuenta de la empresa Fundació Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona (ESHOB), con CIF nº G58011495, dedicada a la docencia, con domicilio en la ciudad de Barcelona, con una antigüedad de 6 de mayo de 2008, categoría profesional de cap de departament, y salario mensual de 1.416,67 euros brutos, incluida la parte proporcional de pagas extras.

2º. La demandante tenía un horario partido, de mañana y tarde, con descanso para almorzar y para comer, de aplicación flexible, a decisión de la demandante.

3º. La demandante tenía despacho propio en la empresa, con un equipo informático personal.

4º. La empresa demandada aprobó unas normas sobre el uso de los equipos informáticos, que se dan aquí por íntegramente reproducidas (documento nº 2 del ramo de prueba de la parte demandada), y que se notificaron a la actora el día 20 de julio de 2011.

En lo que aquí interesa, en las mencionadas normas se especificaba que la cuenta de correo electrónico era para el uso exclusivo de tareas profesionales en la empresa, pudiendo ser auditada en cualquier momento.

Asimismo, se prohibía terminantemente enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva o con fines comerciales o publicitarios sobre productos o servicios; utilizar la red para promover el acoso sexual, juegos de azar, sorteos, subastas, descargas de video o audio y cualquier otro material no relacionado con la actividad profesional; o utilizar de forma abusiva o incontrolada los recursos telemáticos de la empresa, incluida la red **internet**, para actividades que no se hallen directamente relacionadas con el puesto de trabajo de cada usuario.

5º. La demandante, entre 27 y el 31 de mayo de 2013 se conectó a **internet** desde su equipo en la empresa, para consultar su correo electrónico particular, jugar al parchís, y consultar su perfil en redes sociales, durante un total de 1 hora y 52 minutos.

Entre el 11 y el 14 de junio de 2013 la demandante se conectó a **internet** desde su equipo en la empresa, para consultar su correo electrónico particular, jugar al parchís, consultar su perfil en redes sociales, y consultar páginas de venta de mobiliario, durante un total de 1 hora y 3 minutos.

Entre el 2 y el 27 de septiembre de 2013 la demandante se conectó a **internet** desde su equipo en la empresa, para consultar su correo electrónico particular, jugar al parchís, consultar su perfil en redes sociales, y consultar páginas de venta de mobiliario, viajes y telefonía durante un total de 27 horas y 5 minutos.

6º. La empresa tuvo conocimiento de los hechos referidos en el anterior ordinal el día 30 de septiembre de 2013, cuando se le dio cuenta de una auditoria sobre el uso del equipo informático de la actora, confeccionada por el profesional contratado por la empresa para la asistencia y soporte informático, D. Sebastián .

7º. El día 20 de noviembre de 2013 la empresa demandada comunicó a la demandante su despido disciplinario, con efectos al mismo día, mediante carta que se da aquí por íntegramente reproducida (documento anexo a la demanda).

En la misma se imputaban a la demandante los siguientes hechos:

"Aquesta escola ha pogut comprovar mitjantçant auditories aleatòries dels Equips Informàtics, que vostè ha fet un ús inadequat de l'equip informàtic que l'empresa ha posat a la seva disposició per poder fer el seu treball, així com del temps que hauria d'estar treballant, dedicant-se a navegar per **Internet** en pàgines totalment innecessàries per la feina (pàgines de jocs, correu particular, compres, xarxes socials, xats...).

Perquè pugui tindre un ple coneixement dels fets, li indiquem, de forma enunciativa no exhaustiva, períodes i pàgines visitades, així com el temps dedicat, en horari de treball:

- Del 27 de maig al 31 de maig de 2013, ha navegat vostè per **internet** accedint a pàgines d'accés al correu particular, joc del parxís on line, facebook, entre altres, dedicant-hi 1.52 hores del total de la seva jornada laboral en aquests dies.

- De l'11 al 14 de juny de 2013 ha navegat vostè per **internet** accedint a pàgines d'accés al correu particular, joc del parxís on line, facebook, mercadona, Farmville 2 en Facebook, Maisons du Monde, Ikea, RoyalDice en Facebook, entre d'altres, dedicant-hi 1,03 hores del total de la seva jornada en aquests dies.



- Del 2 al 27 de setembre de 2013 ha navegat vostè per **internet** accedint a pàgines d'accés al correu particular, joc del parxís on line, facebook, mercadona, Farmville 2 en Facebook, Ikea, RoyalDice en Facebook, Balneario Termas Pallares, Vodafone, entre altres, dedicant-hi 27,05 hores del total de la seva jornada laboral en aquest període.

És obvi que ha incomplert de manera sistemàtica la normativa d'us dels sistemes telemàtics de l'empresa, al fer servir de forma abusiva e incontrolada el correu electrònic i la connexió a **internet** per activitats que no estan directament relacionades amb el seu lloc de treball, responsable del departament de neteja".

8º. La demandante no ostenta, ni ha ostentado, la condició de representant unitaria o sindical de los trabajadores.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandado, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Tras descartar -por los incuestionados argumentos que refiere en el segundo de sus fundamentos jurídicos- "la vulneración de derechos fundamentales ...al acceder la demandada a los contenidos de las aplicaciones informáticas utilizadas por la demandante con el ordenador de la empresa, incluida la cuenta personal de correo electrónico" y rechazar también "la eventual prescripción de la infracción" (Fj tercero), razona en el cuarto a favor de la improcedencia del despido litigioso (sustentado en la admitida utilización del ordenador de la empresa para fines particulares) por entender -en aplicación de "un esencial principio de proporcionalidad que en el ámbito disciplinario viene dando lugar a la llamada doctrina gradualista"- que ni fue "excesivo" el tiempo dedicado (1,5 horas diarias en el período de mayor utilización; en el marco de un horario flexible), ni consta que ello "hubiera generado un daño empresarial ni siquiera un riesgo especial". Y aunque reconocidamente se admite "la expresa prohibición de utilizar los equipos para fines particulares, los términos de la normativa interna no eran especialmente precisos..."; la empresa (que no reiteró su prohibición de 20 de julio de 2011) disponía "de medios técnicos más eficaces que hubieran impedido cualquier uso no deseado del ordenador. Para concluir señalando que "no constan otras sanciones de la demandante" o "a otros trabajadores que permitan presumir el especial interés y rigor empresarial en el control de la utilización de los equipos informáticos".

Frente a lo así resuelto opone la empresa un (único) motivo jurídico de censura en el que denuncia la infracción del artículo 54.2 d) y e) del Estatuto al admitirse la "navegación expresamente prohibida...por páginas de **internet** que ninguna relación tenían con la actividad profesional de la empresa ni de la prestación de servicios de la empleada"; prohibición que se ofrece como suficientemente concreta en su literalidad.

SEGUNDO.- Reproduciendo lo manifestado por la STS de 19 de julio de 2010 , recuerdan las sentencia de la Sala de 16 de abril de 2013 y 17 de marzo , 25 de junio y 26 de noviembre de 2014 que "el principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual"; a lo que añade que la transgresión de dicho principio "constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido , lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe".

Basta así para su declaración de procedencia el quebrantamiento de los deberes de buena fe , fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados"; irrelevancia que, de igual modo, se predica de "la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes



de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia" de sus deberes profesionales.

En armonía con este consolidado criterio judicial, advierte la sentencia de esta Sala de 21 de noviembre de 2007 (con remisión a las que cita del Alto Tribunal) que "la trasgresión de la buena fe contractual ... es un concepto jurídico indeterminado que exige la oportuna individualización en cada caso, ... resulta ésta consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que, por su naturaleza sinalagmática, genera derechos y deberes recíprocos: el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad; situándose, así, "la esencia de su incumplimiento no ... en la causación de un daño, sino en el quebranto de dichos valores"; sin perjuicio de que pueda matizarse la gravedad de la infracción sancionada desde la jurisprudencial aplicación de la doctrina gradualista.

A la mencionada doctrina (de construcción jurisprudencial) se remiten las sentencias de la Sala de 10 de octubre de 2005, 2 de junio de 2006 y 13 de marzo de 2007 (citando las del Tribunal Supremo de 28 de enero de 1.984, 18 y 28 de junio de 1.985, 12 y 17 de julio, 13 y 23 de octubre, y 11 de noviembre de 1.986, 21 de enero y 13 de noviembre de 1.987, 7 de junio, 11 de julio y 5 de septiembre de 1.988 y 15 de octubre de 1.990) al recordar como "en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora en esta rama del Ordenamiento Jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas. En el mundo de las relaciones laborales rige el principio básico y fundamental de la buena fe, que en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (arts. 7-1 y 1.258 del CC), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; y es cierto también que en el Derecho Laboral hay mandatos legales que imponen un cumplimiento contractual de acuerdo con la buena fe (arts. 5 a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores)".

Como señala el pronunciamiento del Alto Tribunal de 28 de febrero de 1990 "el enjuiciamiento del despido debe...establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones, con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto"; y ello es así porque "las infracciones que tipifica el art. 54.2 del E.T, para erigirse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuren el hecho, así como las de su autor, pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales situaciones, las que tipifica el mencionado artículo 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente...En efecto, es el análisis pormenorizado de las circunstancias de los trabajadores, y la relación que ello tiene con el hecho imputado y su conducta, el conjunto susceptible de valoración, requiriéndose que la gravedad y culpabilidad que exige el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, se aprecie de forma particular, no cualificando la falta en su entidad, sino en su repercusión concreta en el contrato de trabajo..." (STS de 2 de abril de 1992 ; y, en similar sentido la sentencia de la Sala de 10 de marzo de 2005).

Principio general del derecho sancionador que debe conjugarse con el necesario análisis del tipo infractor de Convenio

TERCERO. - En este sentido debe recordarse que el Estatuto de los Trabajadores distingue el régimen jurídico de la sanción laboral de despido del propio de las demás sanciones que el empresario puede imponer al trabajador en el marco del contrato de trabajo. Mientras que para la primera el artículo 54 del Estatuto contiene -recuerdan las sentencias de la Sala de 12 de abril de 2011, 6 de marzo y 5 de octubre de 2012, 7 de junio de 2013 y 17 de noviembre de 2015) "una regulación autosuficiente, susceptible de aplicación incluso en ausencia de norma colectiva, para el resto de las faltas laborales su artículo 58 contiene una total deslegalización a favor de la negociación colectiva, de manera que es de aplicación por imperativo legal un principio de tipicidad convencional, con lo que no es posible imponer sanciones laborales por faltas no previstas en el convenio colectivo, debiendo ajustarse a las previsiones del convenio colectivo también las sanciones impuestas.



Esta opción legislativa no significa -se añade- que el convenio colectivo no pueda regular las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas con el despido, sino simplemente que, a diferencia de lo que ocurre con las demás sanciones laborales, la ausencia de regulación convencional no impide el despido disciplinario de los trabajadores en base a los tipos infractores contenidos, de forma escueta pero con gran amplitud, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores Pero si el convenio colectivo entra a regular los tipos de faltas que dan lugar a la sanción de despido dicha regulación no puede ser desconocida por la empresa.

De acuerdo con el sistema de fuentes propio del Derecho del Trabajo, recogido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo puede mejorar válidamente a favor del trabajador el estatuto resultante de la aplicación de las normas estatales (legales y reglamentarias); de tal manera que -concluyen las citadas sentencias- el régimen legal del despido constituye un mínimo de Derecho necesario, esto es, un límite indisponible para los negociadores colectivos, que no pueden regular válidamente supuestos de faltas laborales susceptibles de ser sancionadas con despido que no tengan encaje en el marco de tipos infractores del artículo 54 del Estatuto (pudiendo) por el contrario ... aminorar la dureza del régimen sancionador legal, disponiendo que determinadas faltas que con arreglo al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores serían susceptibles de ser sancionadas con el despido, tengan prevista una sanción inferior...".

En el supuesto de litis el artículo 87 del Convenio del Sector de la Enseñanza privada al que expresamente se remite el fundamento jurídico de la sentencia (en su primer apartado) se limita a distinguir la falta grave o de la muy grave por la gravedad del "incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente" (al omitir este calificativo en la graduación de las primeras); lo que sitúa la cuestión de análisis en la entidad de los reconocidos incumplimientos que se le imputan en la carta de despido (hp séptimo) conforme a lo previsto en el tipo legal (art. 54.1 y 2d del Estatuto de los Trabajadores).

CUARTO.- Así las cosas, habrá que convenir -en contra de lo judicialmente razonado- que la inadecuada utilización por parte de la trabajadora de una herramienta dispuesta por la empresa para el correcto desarrollo de su actividad profesional (quien, como "cap de departament", "tenía despacho propio en la empresa con un equipo informático personal") resulta subsumible en la máxima sanción impuesta sin que pueda ser eficazmente modulada o corregida en aplicación al caso de la invocada doctrina gradualista. Y ello por las razones siguientes.

Frente a lo argumentado de contrario las "normas sobre uso de los equipos informáticos" (y que le fueron notificadas el 20 de julio de 2011) resultan claramente expresivas del contenido de la prohibición al advertirse que "la cuenta de correo electrónico era de uso exclusivo de atreas profesionales en la empresa...", prohibiéndose "terminantemente enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva..., utilizar la red para promover el acoso sexual, juegos de azar...o utilizar de forma abusiva o incontrolada los recursos telemáticos de la empresa, incluida la red **internet**, para actividades que no se hallen directamente relacionadas con el puesto de trabajo de cada usuario" (hp 4º).

Desoyendo esta expresa y comunicada prohibición durante los meses de mayo, junio y septiembre de 2013 la demandante "se conectó a **internet** desde su equipo en la empresa para consultar correo electrónico, jugar al parchis y consultar su perfil en redes sociales" (1h. y 52 minutos entre los días 27 a 31 de mayo y entre el 11 y 14 de junio durante 1 hora y 3 minutos; período durante el que también consultó "páginas de venta de mobiliario" y 27 horas y 5 minutos durante el último de los períodos con el objeto ya indicado a los que se añade la consulta de "viajes y telefonía").

El reconocido incumplimiento de aquel explícito mandato sitúa a la trabajadora al margen de una exigencia de buena fe contractual con el plus de probidad exigible a quien desempeñaba un puesto de mando como el ocupado por aquélla.

Frente a lo argumentado por el Juzgador en el sentido de que disponía "de medios técnicos más eficaces que hubieran impedido cualquier uso no deseado del ordenador y de que "no constan otras sanciones de la demandante" o "a otros trabajadores que permitan presumir el especial interés y rigor empresarial en el control de la utilización de los equipos informáticos", debe ponerse de relieve que si bien es cierto que las "normas de uso" advertía sobre la circunstancia de que las actividades que contemplaban podían "ser auditadas en cualquier momento" la circunstancia de que no se hubiera llevado a cabo este efectivo control no modula la gravedad de un ilícito laboral consumado con la acreditada desobediencia a la orden impartida; como tampoco resulta revelador de una injustificada codescendencia el hecho de que ni el trabajador ni sus compañeros hubieran sido previamente sancionados pues en modo alguno se acredita que nos encontremos ante un acto de tolerancia empresarial del que derivar una suavización del "estricto cumplimiento de las normas emanadas de la dirección" que pudiera degradar "tanto la gravedad como la culpabilidad de la infracción contractual" (Sentencia de la Sala de 22 de abril de 2005 ; con remisión a las SSTs de 31 de mayo de 1984 , 20 de octubre de 1986 y 20 de enero de 1987).



Antes al contrario las circunstancias concurrentes al caso implican (en contra de lo resuelto de la sentencia que se revoca) una concluyente infracción del principio de la buena fe que ha de presidir el contrato de trabajo, en términos tales que avalan de la adecuación a derecho de la máxima sanción disciplinaria impuesta por la empresa; con la consecuente declaración de la procedencia del despido que se enjuicia, sin derecho a indemnización ni a salarios de trámite.

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

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa FUNDACIÓ ESCOLA SUPERIOR D'HOSTELERIA DE BARCELONA frente a la sentencia de 14 de octubre de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social 26 de Barcelona en los autos 1271/2013, seguidos a instancia de D^a Regina contra dicha Sociedad, FOGASA y el Ministerio Fiscal; debemos revocar y revocamos la citada resolución, declarando la procedencia del despido sin derecho a indemnización ni a salarios de trámite

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