



Roj: **STSJ CAT 3457/2019 - ECLI:ES:Tsjcat:2019:3457**

Id Cendoj: **08019340012019102446**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **21/05/2019**

Nº de Recurso: **884/2019**

Nº de Resolución: **2571/2019**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL PILAR MARTIN ABELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2017 - 0005066

MMM

Recurso de Suplicación: 884/2019

ILMO. SR. ANDREU ENFEDAQUE MARCO

ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS

ILMA. SRA. MARIA PILAR MARTIN ABELLA

En Barcelona a 21 de mayo 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. 2571/19

En el recurso de suplicación interpuesto por Lorena frente a la Sentencia del Juzgado Social 26 Barcelona de fecha 18 de diciembre de 2017 dictada en el procedimiento Demandas nº 103/2017 y siendo recurrido/a DIRECCION000 ., DIRECCION001 ., Fondo de Garantía Salarial y Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. MARIA PILAR MARTIN ABELLA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos fundamentales, 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 18 de diciembre de 2017 que contenía el siguiente Fallo:

" **Que desestimando la demanda** origen de las presentes actuaciones, promovida por D^a. Lorena contra las empresas DIRECCION001 ., DIRECCION000 . y el **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)** , con intervención del **MINISTERIO FISCAL**, sobre **tutela de derechos fundamentales** , DEBO ABSOLVER y ABSUELVO a las entidades demandadas de las pretensiones contra ella ejercitadas."

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



" **PRIMERO.**- La demandante, D^a. Lorena , mayor de edad, con DNI nº NUM000 , trabaja por cuenta de la sociedad DIRECCION000 . (CIF nº NUM001) (absorbente de la anterior empleadora, DIRECCION001 . -CIF nº NUM002 -), dedicada a la asistencia en tierra de pasajeros de líneas aéreas, con domicilio en la localidad de DIRECCION002 (Barcelona), con una antigüedad de 14 de noviembre de 2000, ostentando la categoría profesional de agente administrativa.

SEGUNDO.- La demandante desarrolla una jornada reducida, por guarda de hijo menor de edad.

Hasta el 17 de mayo de 2016 desarrolló una jornada del 75%.

Desde el 18 de mayo de 2016 desarrolla una jornada del 50%, en horario de 23:00 a 3:00 horas de lunes a domingo (documento nº 32 del ramo de prueba de la parte actora).

TERCERO.- Es de aplicación el convenio colectivo de la empresa, publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) nº 139/2015, de 11 de junio.

En lo que aquí interesa, el convenio regula los complementos litigiosos en los siguientes términos:

" *Artículo 82. Percepción del salario.*

El personal que preste sus servicios en DIRECCION001 . percibirá sus haberes mediante sueldos mensuales, a mes vencido, y por la jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas parciales a excepción del Plus Compensatorio de Transporte y Distancia que se percibirá por día efectivamente trabajado.

(...)

Artículo 84. Conceptos retributivos.

(...)

Complemento de Disponibilidad: Este complemento retribuye el compromiso del trabajador a someterse al régimen de trabajo establecido por la Empresa, en función de las necesidades del servicio y que consisten a título enunciativo en el sistema de turnos y en cuantos otros trabajos dan lugar a la retribución de los Complementos Variables según lo determina este Convenio colectivo. Cada trabajador percibirá en 12 mensualidades, exclusivamente uno de los tres pluses de disponibilidad que se especifican a continuación, en función del supuesto que le sea aplicable según la organización establecida por la Empresa y según las condiciones que a continuación se indican:

Disponibilidad H-8: Mediante este plus se compensará a los trabajadores que prestan sus servicios sin sujeción a un régimen de turnos y ya sea en horario continuado o partido.

Disponibilidad H-16: Se establece para los trabajadores que prestando servicios en Aeropuertos con horario inferior a 24 horas, están sujetos al régimen de turnos de tales bases.

Disponibilidad H-24: Se establece para los trabajadores que prestando servicios en Aeropuertos con horario de 24 horas, están sujetos al régimen de turnos de tales bases.

(...)

Plus de Manutención: De carácter salarial que retribuye la manutención a tanto alzado, por las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que figura como anexo I y en 12 mensualidades. Se percibirá proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando esta sea a tiempo parcial.

Plus Compensatorio de Transporte y Distancia: Es un plus de carácter salarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en 12 mensualidades, según las cantidades que figuran en la Tabla Salarial incluida en el Anexo I y cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado.

Plus de Mantenimiento del Vestuario: Plus de carácter salarial para compensar el gasto de mantenimiento originado por el uso y desgaste de las prendas de trabajo que se produce durante todo el año, la Empresa abonará este plus en 12 mensualidades, según los importes detallados en la Tabla Salarial incluida en el Anexo I y proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando esta sea a tiempo parcial.

Pagas Extraordinarias: Se percibirán tres (3) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas junto con los haberes correspondientes a los meses de marzo, junio y noviembre. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de marzo se devengará del 01 de enero al 30 de abril; la de junio se devengará del 01 de mayo al 31 de agosto; y la de diciembre se devengará del 01 de septiembre al 31 de diciembre.



El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en la Tabla Salarial que se incluye en el Anexo I. El abono de estas pagas extraordinarias será adicional y coincidente con el de la progresión y las garantías personales que según se determina en este Convenio colectivo se abonan en 15 pagas.

(...)

Plus de Función: Remunera en relación a las funciones y condiciones específicas del puesto de trabajo, según los importes detallados en la Tabla Salarial incluida en el Anexo I.

Se abonará durante el tiempo que dure la realización de las funciones; si la función no se realizase durante toda la jornada diaria, se percibirá la cuantía del plus de la función realizada como si hubiese realizado dicha función durante toda la jornada diaria.

Los Pluses de Función no son acumulables entre sí; en el supuesto de que se realicen dos o más funciones, se percibirá solamente el de mayor cuantía.

Artículo 85. Progresión económica.

Los trabajadores de los grupos profesionales de Servicios Auxiliares y Administrativos, progresarán económicamente en función de los tramos, niveles y cuantías que a continuación se especifican (las cantidades vienen referidas a un trabajador con jornada completa, por lo que el personal a tiempo parcial lo percibirá en la parte proporcional a su jornada).

Nivel de progresión Años de permanencia Plus prog. (euros)

0 3 años 0

1 3 años 16,72

2 3 años 30,95

3 4 años 49,52

4 Siguietes 68,09

(después de haber cumplido trece años de permanencia en DIRECCION001 , se consolidará el Plus de Progresión que se esté percibiendo) "

CUARTO.- La empresa demandada abona a la actora el complemento de disponibilidad, el plus de manutención, el plus de mantenimiento del vestuario, el plus función y la progresión económica en proporción a la jornada desarrollada por la actora.

Asimismo, abona las pagas extras incluyendo como progresión económica su importe en proporción a la jornada realizada.

Y, por último, retribuye el plus compensatorio de transporte y distancia en función de los días efectivamente trabajados.

QUINTO.- Estadísticamente, las reducciones de jornada por cuidado de hijos son disfrutadas mayoritariamente por mujeres.

SEXTO.- La actora presentó demanda de conciliación el día 27 de diciembre de 2016, teniendo lugar el acto de conciliación previa el día 1 de febrero de 2017, con el resultado de intentado sin avenencia."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado no impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Contra la sentencia de instancia se alza la letrada de Lorena invocando como único motivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción por no aplicación del art. 14.1 de la CE y la jurisprudencia que lo interpreta.

La recurrente considera que el complemento de disponibilidad no guarda relación con las horas de trabajo prestado, pues retribuye el compromiso del trabajador a someterse al régimen de trabajo establecido por la Empresa, y el convenio ni siquiera prevé su abono de manera proporcional a la jornada realizada. El plus de manutención retribuye la manutención a tanto alzado y no puede retribuir horas de trabajo ni depender su importe de las mismas. El hecho de que según el convenio se abone de forma fija no es otra cosa que que porque se fija a tanto alzado. Lo referente al trabajo a tiempo parcial, no se aplica a la actora. El plus



compensatorio de transporte y distancia compensa los gastos que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo. Está claro que no guarda relación con la jornada, por lo que no tiene sentido reducir su importe cuando el trabajador reduce la jornada. El plus de mantenimiento de vestuario es un plus de carácter salarial para compensar el gasto de mantenimiento originado por el uso y desgaste de las prendas de trabajo, que se produce durante todo el año. La empresa lo abona en 12 mensualidades y en proporción a su jornada de trabajo, en caso de trabajo a tiempo parcial. El plus de función remunera las funciones y condiciones específicas del puesto de trabajo, y no se prevé tampoco su abono proporcional a la jornada realizada, sino que se prevé la percepción íntegra sin que sea necesaria la realización de las funciones durante toda la jornada. En cuanto a la progresión económica, considera que la propia naturaleza del complemento no permite minorar el importe cuando un trabajador reduce la jornada, pues los años de servicio no se ven alterados por tal reducción. Existe diferencia entre el trabajo a tiempo completo y parcial. Considera por ello que debe abonarse el importe íntegro en las pagas extraordinarias. Considera que estos conceptos anteriores retribuyen condiciones personales o circunstancias del puesto de trabajo, por lo que considera no ajustada a derecho la sentencia de instancia, en la medida que no estima el derecho a la percepción de la totalidad de los conceptos en su importe íntegro. Y considera que como directa consecuencia de la declaración de vulneración de derechos fundamentales, debe condenarse a la demandada al cese inmediato de la conducta y al abono de la correspondiente indemnización, que debe cuantificarse siguiendo el criterio de la LISOS.

Sobre la cuestión planteada, debemos señalar que la proporcionalidad en el salario se predica no sólo respecto del tiempo de trabajo realizado, sino también respecto del salario de un trabajador a tiempo completo comparable. Más bien al contrario, la jurisprudencia comunitaria insiste en la regla de la remuneración en proporción a su jornada de trabajo (TJUE 27-6-90, C-33/89). Así, el salario debe corresponder proporcionalmente al grupo profesional y trabajo realizado por unidad de tiempo. No obstante, este principio no es aplicable a las percepciones extrasalariales que no responden al concepto de tiempo de trabajo por ir ligadas a la compensación de gastos (TSJ País Vasco 20-9-05, EDJ 212551; TSJ Canarias 19-2-03).

La aplicación de los principios de igualdad y proporcionalidad resulta igualmente extensible a los complementos salariales. Así ocurre, por ejemplo, con el complemento salarial de antigüedad, que se percibe en proporción a la jornada realizada (TS 25-1-05, EDJ 7090). Pero las mejoras no relacionadas con el tiempo de trabajo, como las indemnizaciones por seguro de vida (TS 11-5-98, EDJ 7401), los complementos de transporte, lavado de ropa y calzado u otros complementos extrasalariales (TSJ País Vasco 20-9-05, EDJ 212551) como no retribuyen el trabajo por unidad de tiempo no se pueden considerar sometidos a las vicisitudes de ninguna unidad de tiempo en el trabajo, por lo que se perciben en igual cuantía que los trabajadores a tiempo completo (TSJ Canarias 19-2-03, EDJ 266119), sin embargo, en el caso del plus de transporte no siempre puede aplicarse la misma regla de proporcionalidad, ya que si los trabajadores contratados a tiempo parcial para realizar su jornada emplean el mismo número de días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables, tienen derecho a percibirlo en la misma cuantía que éstos sin descuento o minoración alguna, pero si usan menos días de trabajo se aplica la regla de proporcionalidad en función a los días trabajados (TS 3-5-16, EDJ 83814; AN 20-2-15, EDJ 19354). También se disfrutan de forma proporcional los días de permiso retribuido que reconoce el convenio (TS 15-9-06, EDJ 319338).

El plus de asistencia ha de percibirse íntegramente, ya que su naturaleza no permite que el mismo se reconozca en proporción al tiempo trabajado dado que retribuye la asistencia al trabajo, sea a jornada completa o a jornada parcial (TS 10-11-17, EDJ 262780).

En todo caso, hay que tener en cuenta lo previsto en el convenio colectivo, que puede establecer algún complemento de forma íntegra para todos los trabajadores con independencia de la jornada (TS 22-6-04, EDJ 160229).

Estas consideraciones son aplicables al caso de autos, por lo que el criterio que hace la sentencia de instancia, aceptando el de la demanda, en cuanto a que se justificaría una reducción de los complementos salariales basados en el tiempo o cantidad de trabajo, resultan ajustados a la doctrina anterior pues atiende a la regla de la jurisprudencia comunitaria de remuneración en proporción a su jornada de trabajo.

En este sentido, en cuanto al complemento de disponibilidad compartimos el criterio de la sentencia de instancia en cuanto a que lo que retribuye es el compromiso del trabajador a someterse al régimen de trabajo establecido por la empresa, en función de las necesidades del servicio. Se trata de un complemento que remunera las especiales circunstancias temporales en que se presta el trabajo. Es un complemento salarial de puesto de trabajo que retribuye fórmulas de sujeción a las necesidades empresariales y una especial dedicación, siendo su finalidad compensar la sujeción al poder organizativo de la empleadora más allá del horario habitual, con la consiguiente imposibilidad o dificultad para realizar otra actividad lucrativa fuera de aquél (TSJ Murcia 27-2-96, EDJ 10725). Esta sujeción se aplica a todos los trabajadores por igual, incluidos los



que disfrutaran de reducción de jornada, de modo que reducir el importe del citado plus en función de la jornada carece de toda justificación y es contraria al principio de no discriminación.

En cuanto al plus de manutención, se define en el convenio con la naturaleza salarial y en base a ello se abona a tanto alzado en 12 mensualidades. Retribuye la manutención y el propio convenio señala la percepción proporcional a la jornada en supuestos de trabajo a tiempo parcial, y de forma asimilable los supuestos de reducción de jornada deben también abonarse en proporción a la jornada, pues puede pensarse que resulta lógico que una persona con jornada completa tiene obligación de realizar la comida fuera de su domicilio a diferencia de una con jornada reducida con más posibilidades de organización. No existe por ello discriminación ni directa ni indirecta por razón de sexo pues la reducción de su importe es proporcional a la reducción de jornada.

El plus compensatorio de transporte y distancia lo que se compensa es un gasto independiente del número de horas de la jornada diaria, pues se trata de compensar los gastos de desplazamiento que deben asumir los trabajadores por asistir al trabajo, ida y regreso o desplazamientos dentro de la localidad, por lo que resulta evidente que quien trabaja en jornada diaria reducida asume idénticos costes por su asistencia al trabajo que quien presta servicios a jornada completa, de modo que reducir el importe del citado plus en función de las horas diarias trabajadas carece de toda justificación y es contraria al principio de no discriminación en función de la duración de la jornada realizada, tal como ya ha interpretado en un asunto similar la SAN 25/2015 de 19 de febrero, de carácter firme, al haber sido confirmada por la STS 764/2016, de 20 de septiembre y de 6 de junio de 2018 rec. y la sentencia de esta Sala 2218/2017.

Iguals consideraciones debemos aplicar al plus de mantenimiento de vestuario pues es salarial y se abona de forma proporcional en caso de trabajos a tiempo parcial, por lo que resulta justificado reducir su importe en proporción a la reducción de jornada, pues a menos jornada menos desgaste y uso del vestuario, lo que permite rechazar la discriminación alegada.

El plus de función es aquel complemento que puede recibir el trabajador por razón de la forma de realizar su actividad profesional. Mediante este tipo de complemento se pretende compensar las particulares exigencias que la prestación del puesto de trabajo demandan del trabajador. Igual que respecto al complemento de dedicación, se aplica a todos los trabajadores por igual, incluidos los que disfrutaban de reducción de jornada, de modo que reducir el importe del citado plus en función de la jornada carece de toda justificación y es contraria al principio de no discriminación. Prueba de ello es que se disponga en el convenio que la remuneración será total aunque no se desempeñen las funciones durante toda la jornada. Por ello, reducir el importe del citado plus en función de la jornada carece de toda justificación y es contraria al principio de no discriminación.

En cuanto a la progresión económica, es una cantidad que se abona al trabajador por el sólo hecho de permanecer durante determinado tiempo vinculado laboralmente a la misma empresa. Existe también una justificación objetiva de la reducción de su importe en proporción a la reducción de jornada desde el momento en que se especifica que un trabajador a tiempo parcial percibirá el complemento atendiendo a la proporción a su jornada, lo que resulta igualmente aplicable a la reducción de jornada, ya que en estos casos la vinculación temporal del trabajador con la empresa es menor que respecto a los trabajadores a tiempo completo, debiendo descartarse la discriminación alegada.

En el cálculo del importe de pagas extras, la progresión económica debe computar en el importe proporcional a la duración de la jornada de trabajo.

Ello conlleva la estimación parcial del recurso al haber producido la empresa la vulneración de un derecho fundamental en cuanto a la reducción salarial del importe de los pluses y complementos mencionados (complemento de disponibilidad, plus compensatorio de transporte y distancia y el plus de función), debiendo condenarse a la demandada al cese inmediato de la conducta, reconociendo su derecho a percibir los complementos retributivos mencionados a razón del importe de jornada completa y al abono de la correspondiente indemnización.

En cuanto a ésta, el art. 183 de la L.R.J.S. sanciona que, en el caso de que sea reconocida la vulneración de un derecho fundamental "el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados... (y que) el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".



La recurrente reclama en su demanda en concepto de daño emergente 6.251 euros por daños morales, aplicando el art. 8.12 de la LISOS , lo que se considera ajustado a derecho pues estamos ante una discriminación por razón de la jornada y se solicita el grado mínimo del tramo mínimo de la sanción, atendiendo al art. 40 de la LISOS .

Se reclama en segundo lugar, los honorarios del letrado, lo que no debe ser estimado por cuanto el Tribunal Supremo viene resolviendo de modo reiterado que no se pueden incluir entre la cuantía de la indemnización reclamada los honorarios satisfechos al abogado de la parte actora, generados en el proceso, ni siquiera en el de tutela de derechos fundamentales, puesto que ello supondría un fraude de Ley al principio de gratuidad del proceso laboral en la instancia, aparte de que admitir el mecanismo de reclamación de honorarios vía indemnizatoria privaría a la parte demandada de su derecho a impugnar los honorarios como excesivos . Esta reclamación sólo puede encontrar respuesta en la decisión que se haya de adoptar sobre imposición de costas (TS 18-5-92, EDJ 4863; 4-4-07, EDJ 25398 y 16-1-08, EDJ 3334; TSJ Cataluña 28-5-08, EDJ 131477).

En cuanto al lucro cesante, la suma de los complementos y pluses respecto a los que se ha estimado la existencia de discriminación y que se hubieran debido percibir de no existir la vulneración según la demanda asciende a 2.160,16 euros.

El total indemnizatorio asciende a 8.411,16 euros.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la letrada de Lorena contra la sentencia nº 475/2017-D del juzgado social 26 de BARCELONA, autos 103/2017-D, de fecha 18 de diciembre de 2017, debemos revocar la sentencia de instancia para condenar a la demandada al cese inmediato de la conducta, reconociendo su derecho a percibir los complementos retributivos mencionados a razón del importe de jornada completa y al abono de una indemnización en importe de 8.411,16 euros.

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 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, cuenta Nº 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.

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 la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ