



Roj: **STSJ CAT 9821/2017 - ECLI:ES:Tsjcat:2017:9821**

Id Cendoj: **08019340012017106597**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **16/11/2017**

Nº de Recurso: **36/2017**

Nº de Resolución: **41/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **FRANCISCO BOSCH SALAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 9821/2017,**
STS 1622/2019

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

ILMO. SR. ANDREU ENFEDAQUE MARCO

ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS

ILMA. SRA. LIDIA CASTELL VALLDOSERA

JCCS

En Barcelona a 16 de noviembre de 2017

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

SENTENCIA Nº 41/2017

En la demanda nº **36/2017**, ha actuado como Ponente el Ilmo Ilmo. Sr. D. FRANCISCO BOSCH SALAS.

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Con fecha 26 de septiembre de 2017 tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala la demanda conflicto colectivo en la que interviene como parte demandante C.S. DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (SINDICATO CC.OO.) y como parte demandada ASSOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESARIS D'AMBULÀNCIES (ACEA). Admitida la misma a trámite, se ha celebrado el correspondiente acto de la vista el pasado día 8 de noviembre de 2017. Finalizado dicho acto, se elevaron las conclusiones a definitivas quedando las actuaciones concluidas para dictar sentencia.

HECHOS PROBADOS

1.- La C.S. de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (Sindicato Comisiones Obreras) interpuso el 26 de Septiembre de 2007 demanda de Conflicto Colectivo contra la Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies (ACEA), solicitando en sustancia que en la retribución de las vacaciones anuales se incluyeran los conceptos del Convenio Colectivo, que la empresa no abona, de



horas de presencia, reguladas, en el artículo 14 del Convenio Colectivo ,
plus nocturno, reguladas en el artículo 19
y domingos y festivos, regulados en el artículo 21.

2.- Al presente conflicto colectivo es aplicable el convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) publicado en el diario oficial de la Generalitat de Cataluña de 18/2/2014.

3.- el artículo 22 del referido convenio sobre vacaciones dispone que "los trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, conforme al salario Convenio más antigüedad, más el complemento de asistencia y puntualidad si corresponde conforme a las reglas del artículo 18".

4.- De este modo el Convenio excluye de la retribución de vacaciones de los conceptos reclamados de horas de presencia, regulado en el artículo 14 del Convenio. Este artículo dispone que "dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que comporta la existencia de *las horas de presencia* establecidas en el artículo 20 de este Convenio, éstas no pueden ser consideradas como tiempos de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre ". Sigue disponiendo el párrafo tercero de este artículo que "ambas partes, atendidas las particularidades del sector y considerando estas circunstancias, acuerdan fijar como valor cierto, fijo y unitario por estas horas, las que figuran en la columna correspondiente al anexo". En este anexo 1 se fija un precio hora correspondiente a las diversas categorías profesionales que contempla, juntamente con los salarios que denomina de convenio, salario base y complemento de formación.

5.- El artículo 20 del Convenio sobre jornada laboral ordinaria, y que regula por un lado el tiempo de trabajo efectivo y por otro el tiempo de presencia, establece que "las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las 24 horas, durante 365 días al año".

6.- el trabajo nocturno se regula en el artículo 19 del convenio colectivo. Conforme al mismo "tendrá la remuneración específica que se determina en la tabla de nocturnidad del anexo 2...". Este anexo regula el plus de nocturnidad por un precio hora distinto según las diversas categorías profesionales que incluye. Esta remuneración la percibirá quien "preste servicio entre las 22 horas y las seis horas... por cada hora que trabaje en este horario".

7.- El artículo 21 del Convenio regula el trabajo en festividades y domingos. Establece una retribución para a) festividades especiales, considerando como tales el 25 de diciembre, en 1 de enero, viernes Santo, Pascua florida y 24 de junio, en que se percibirá la cantidad de 5,43 € por hora trabajada en festivo; b) retribución de festivos no locales, en que se percibirá la cantidad de 2,71 por hora trabajada; c) retribución de festivos locales, en que se percibirá la cantidad de 2,17 € por hora trabajada; d) retribución de domingos no coincidentes con festivos, en que se percibiera la cantidad de 0,53 por hora trabajada. Finalmente se señala que no tendrán retribución las fiestas recuperables.

8.- Comisiones Obreras planteó la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo autonómico del transporte sanitario, en su reunión del 14 de julio de 2017; en ellas la asociación de empresarios manifestó que no tiene ningún inconveniente en abonar estos conceptos de vacaciones siempre y cuando se respeten los importes anuales pactados en Convenio. La reunión concluyó sin acuerdo (folio 49 de los autos).

9.- No consta la frecuencia con que la organización del trabajo efectuado por la empresa afecta en general a los trabajadores en cuanto a la realización de horas de presencia, trabajo nocturno y domingos y festivos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión planteada en la demanda de conflicto colectivo consiste en determinar si las horas de presencia, las horas trabajadas en periodo nocturno y los días trabajados en domingo y festivos han de computar o no para la retribución correspondiente a las vacaciones anuales. Conforme resulta del Convenio Colectivo del transporte sanitario de Cataluña, conforme al artículo 22 , la retribución de vacaciones debe de hacerse "conforme al salario Convenio más antigüedad, más el complemento de asistencia y puntualidad", habiendo quedado centrado el objeto del pleito en el acto de juicio en el sentido de si han de abonarse solicita el abono de las horas de presencia, del trabajo nocturno y de los domingos y festivos ya señalado.



El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores , sobre vacaciones anuales, dispone que el período de vacaciones anuales retribuidas "será el pactado en convenio colectivo o contrato individual". De esta manera, dentro de los límites que establece sobre duración de las vacaciones, remite para la retribución a lo establecido en los Convenios Colectivos. No obstante, ha de tenerse en cuenta el Convenio número 132, de 1970, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España, cuyo artículo siete dispone que "toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de estas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esta remuneración en que se pague en especie, ...), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado". Así dentro del límite de la percepción de la retribución normal y media, los convenios colectivos pueden concretar los conceptos incluidos. Finalmente la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 4/11/2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, también en su artículo siete dispone que "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales".

La jurisprudencia ha analizado en múltiples ocasiones el problema planteado, distinguiendo entre los supuestos en que los Convenio Colectivos no establezcan los conceptos computables y aquellos en que sí los establezcan, señalando a su vez en este último caso que los Convenio están sometidos a las disposiciones de derecho necesario, que en la presente materia derivan del Convenio OIT y la Directiva CE señaladas más arriba. En ambos casos ha seguido el mismo criterio, que es en sustancia el de que durante las vacaciones el trabajador ha de seguir percibiendo la misma retribución que ordinariamente venía percibiendo, excluyendo solamente las percepciones excepcionales, correspondientes a un trabajo también excepcional.

Según la sentencia de Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 mayo 2014, Caso Z. J. R. Lock contra British Gas Trading Limited, seguida por las de 11 noviembre 2015 (TJCE 2015\444), 12 febrero 2015 (TJCE 2015\59) y de 12 junio 2014 (TJCE 2014\2000), "a este respecto, debe recordarse, en primer lugar, que según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104, Directiva ésa que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 2003/88 (véase la sentencia KHS, C-214/10 , EU:C:2011:761 , apartado 23 y la jurisprudencia citada). Además, ese derecho está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (LCEur 2000, 3480), a la que el artículo 6 TUE , apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados...

16. Ahora bien, aunque el tenor del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no da ninguna indicación explícita por lo que se refiere a la retribución a la que el trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso (véanse las sentencias Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04 , EU:C:2006:177 , apartado 50, y Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06 , EU:C:2009:18 , apartado 58).

17. En efecto, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (véanse las sentencias Robinson-Steele y otros, EU:C:2006:177 , apartado 58, y Schultz-Hoff y otros, EU:C:2009:18 , apartado 60)".

Sigue argumentando la sentencia que "23. Pues bien, esa disminución de la retribución de un trabajador correspondiente a sus vacaciones anuales retribuidas, que puede disuadirle de ejercer efectivamente su derecho a disfrutar de esas vacaciones, es contraria al objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 (véase en este sentido, en particular, la sentencia Williams y otros [TJCE 2011, 272], C-155/10 , EU:C:2011:588 , apartado 21). A este respecto, carece de pertinencia el hecho de que esa disminución de la retribución se sufra, como en el asunto principal, después del período de vacaciones anuales.

24. Teniendo en cuenta todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones primera y segunda que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los



contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base".

Los principios que deben de tenerse en cuenta para calcular la retribución son los de que "procede señalar, de entrada, que en principio la retribución de las vacaciones debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal del trabajador (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588 , apartado 21).

27. Ahora bien, cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588 , apartado 22).

30. Además, el Tribunal de Justicia ha precisado que todos los componentes de la retribución global inherentes a la condición personal y profesional del trabajador deben mantenerse durante sus vacaciones anuales retribuidas. De este modo, debían mantenerse, en su caso, los complementos relacionados con su calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales (véanse, en este sentido, las sentencias Parviainen [TJCE 2010, 211], C-471/08 , EU:C:2010:391 , apartado 73, y Williams y otros, EU:C:2011:588 , apartado 27).

31. En cambio, según esa misma jurisprudencia, los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588 , apartado 25)".

SEGUNDO.- Análogas consideraciones ha efectuado el Tribunal Supremo en relación al Convenio 132 de la OIT y a la Directiva señalada. Así, la última STS de 21/3/2017 sobre el tema discutido, tras analizar la jurisprudencia europea anteriormente reseñada, argumenta que "Parece razonable entender que aunque la fijación de esa retribución [«normal o media»] por parte de la negociación colectiva admita un comprensible grado de discrecionalidad, pues a ello indudablemente alude la expresión «calculada en la forma...» que el citado art. 7.1 del Convenio 132 utiliza, de todas las maneras la misma no puede alcanzar la distorsión del concepto «normal o media» hasta el punto de hacerlo irreconocible, puesto que se trata concepto jurídico indeterminado y como tal ofrece:

a).- Lo que se ha denominado «núcleo» -zona de certeza-, que parece debe integrarse, en su faceta «positiva» por los conceptos que integran la retribución «ordinaria» del trabajador individualizado, como por ejemplo, el salario base, los conceptos -complementos- debidos a «condiciones personales» del trabajador [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la «actividad empresarial» [toxicidad; penosidad; peligrosidad...], que siempre son percibidos por los trabajadores individualmente considerados; y en su faceta «negativa», por términos generales, los conceptos retributivos extraordinarios [con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus; determinados incentivos; horas extraordinarias...].

b).- El llamado «halo» -zona de duda-, que bien pudiera estar integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto «trabajo realizado» [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración ...], y cuya calificación -como retribución ordinaria o extraordinaria- dependerá de las circunstancias concurrentes [particularmente la habitualidad en su ejecución], y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva".

De ahí que, conforme a la jurisprudencia, sea necesario un casuismo, "que en cada supuesto lleve a una conclusión que sea respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero a la vez satisfaga -y éste ha de ser el norte de la interpretación judicial- la finalidad de efectivo descanso que persigue la figura de vacaciones retribuidas". Este casuismo, no obstante, ha de estar sometido a unos criterios generales, que son los de que *si el trabajo "se realiza de modo habitual, se calificará de retribución ordinaria y, en consecuencia, habrá de incluirse en el cálculo de la retribución de las vacaciones y, únicamente si se realiza de manera puntual, su calificación será de retribución extraordinaria y no habrá de tomarse en cuenta para fijar el importe de la retribución de las vacaciones"*. Así, conforme a las SSTs 14 febrero 2017 y 15 septiembre 2016 se consideraba que debían incluirse el plus "festivo", "fines de semana" y "nocturno", entre otros.

Abundando en la interpretación del criterio básico a seguir para la inclusión o no de los diversos conceptos salariales, la STS 26/7/2010 señala que "en interpretación del concepto de "remuneración normal o media" incluido en el art. 7 del Convenio 132 OIT y sobre la problemática de sí debe computarse la integridad o el promedio de las remuneraciones extraordinarias, la STS/IV 21-octubre-1994 (rcud 3149/1993) entendió que "el art. 7 del Convenio 132 de la OIT ... dispone ... que se percibirá 'por el período entero de esas vacaciones,



por lo menos su remuneración normal o media, incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie ...". El recurso estima que remuneración normal es sólo la que se percibe habitualmente, y como todos los complementos, que la sentencia estima computables aunque se refieren a la jornada normal, remuneran alguna circunstancia excepcional, no deben ser computados a tenor del precepto transcrito. Sin duda, la expresión 'remuneración normal o media' que emplea el precepto, objeto del recurso, tiene un carácter no preciso y es de índole, más bien orientativa. Esta Sala, en sus sentencias de 20 de diciembre de 1991 , 13 de marzo de 1992 y 20 de enero de 1992 , tiene declarado que la retribución de las vacaciones ha de comprender todos los conceptos salariales en su promedio, no incluyéndose en ellos y siendo excepción los conceptos salariales de carácter extraordinarios establecidos para remunerar también actividades extraordinarias. Así, pues, para que un concepto salarial sea excluido de la retribución de las vacaciones no basta que este concepto sea debido a una circunstancia no habitual en el trabajo realizado, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunera sea también extraordinario. Esta interpretación hace justicia a la expresión empleada en el transcrito párrafo primero del artículo séptimo que se remite a remuneración normal y media, lo que indica que remuneraciones extraordinarias del trabajo realizado en la jornada normal han de computarse en su promedio, y no en su integridad, como es obvio".

Es asimismo criterio de la jurisprudencia que, conforme a la sentencia anteriormente citada, y las numerosas a las que se refiere, que "la STS/IV 8-junio-1994 (rcud 347/1993) , razonaba que el Convenio colectivo puede apartarse de la regla general de remuneración normal o media ex art. 1 Convenio 132 OIT cuando la complemente, precisando y especificando los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones, señalando que "Las dos sentencias de esta Sala que se dicen contradichas por la recurrida decidieron la no inclusión del plus de mayor dedicación en RENFE, en la retribución del período vacacional. Y ambas analizaron el recurso de casación ... que el recurrente denunciaba del art. 7 del convenio de la OIT número 132, que se declaró no cometida ya que el convenio colectivo puede apartarse de aquella regla general de remuneración normal o media cuando la complemente, precisando y especificando los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones; pues el artículo 1 del propio convenio 132 remarca la preferencia que se otorga al convenio o pacto colectivo en cuanto a la regulación del derecho a las vacaciones".

Esta facultad de los Convenios colectivos sin embargo está limitada, pues, sigue señalando la sentencia, que se aplicarán los Convenios Colectivos "siempre que respeten los mínimos indisponibles de derecho necesario. Así lo ha venido entendiendo esta Sala en sus sentencias de 22 de septiembre de 1995 (Rec. 1348/94), de 29 de octubre de 1996 (Rec. 1030/96) y 9 de noviembre de 1996 , donde se ha unificado la doctrina y se ha señalado: 'no parece posible negar validez a las cláusulas colectivas que sustraigan de la retribución de las vacaciones complementos salariales que pudieran corresponder en una apreciación rigurosamente matemática a la remuneración normal media'; el Convenio puede apartarse de la regla general siempre y cuando se respeten los mínimos de derecho necesario y que esta solución no es necesariamente incompatible, sino complementaria del Convenio 132 de la OIT".

TERCERO.- La aplicación de los criterios jurisprudenciales al presente caso han de llevar a la estimación de la demanda. La razón, en sustancia, es que las circunstancias modalizadoras de la prestación de trabajo que retribuyen los conceptos discutidos no pueden entenderse modo alguno excepcionales, sino ordinarias, en la prestación de servicios de los trabajadores de ambulancias. Como resulta de los hechos declarados probados, y es notorio por otro lado, el servicio de ambulancias ha de funcionar durante las 24 horas del día, los 365 días del año. La necesidad de transporte urgente para supuestos de dolencias graves asimismo urgentes surge de improviso en cualquier momento de cualquier día. Por ello un transporte urgente de ambulancias exige su disponibilidad en todo momento, del día o de la noche, en domingos, festivos del tipo de que se trate o días laborables ordinarios, y además por su propia naturaleza de transporte y de vuelta al domicilio en su caso entre otros, puede conllevar horas de presencia del personal de la ambulancia antes o después de efectuar el transporte, de manera que por ejemplo hayan de esperar al enfermo para trasladarlo una vez efectuada la intervención médica precisa. Los conceptos salariales discutidos no son sino correspondencias a modalidades de la prestación de servicios del transporte de ambulancias, inherentes esencialmente a ella. Su carácter de urgencia vital en ocasiones exige la disponibilidad en cualquier momento, y puede exigir la disponibilidad más allá de la jornada de trabajo habitual de 40 horas, ya no para la realización de horas extraordinarias, si no para las de mera presencia en los múltiples supuestos en que la variedad de circunstancias posibles lo exijan. La retribución de las vacaciones en tales casos ha de incluir todos los conceptos que son la contraprestación de una prestación modalizada por sus especiales características, que no puede limitar la prestación a una jornada diurna, en días laborables, y sin consideración a períodos de espera de los enfermos en las circunstancias que se presenten. La retribución en tales casos de las vacaciones meramente con el salario de convenio, sin consideración a los pluses discutidos, desconoce la retribución de actividades ordinariamente realizadas, y que deben necesariamente realizarse, atendidas las características de la actividad. Por otra parte ha de señalarse que no consta que la aplicación de las tablas I y II a que se



refieren los conceptos discutidos conlleven una alteración del salario anual pactado, en primer lugar porque no consta pactado ningún salario anual, y porque la referencia hecha a las tablas lo es al precio hora o día de las mismas, teniendo en cuenta que las horas o días que se trabajen de noche o en festivo o en espera dependen de la organización del trabajo efectuado por la empresa en su calendario, conforme a las necesidades del servicio de transporte en ambulancias.

Por todo ello ha de estimarse la demanda condenando a la demandada al abono de la retribución de vacaciones incluyendo en la misma el promedio de los conceptos demandados de horas de presencia, plus de nocturnidad y plus de domingos y festivos devengados por cada trabajador.

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

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya debemos de condenar y condenamos a la demandada Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies a abonar en el período de vacaciones anual la retribución correspondiente al promedio de las horas de presencia, el plus de nocturnidad, y el plus de domingos y festivos, en los términos solicitados.

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.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 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, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, 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, 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.

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.