



Roj: **STSJ CAT 6698/2018 - ECLI:ES:TJSCAT:2018:6698**

Id Cendoj: **08019340012018104463**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **13/09/2018**

Nº de Recurso: **3134/2018**

Nº de Resolución: **4629/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ADOLFO MATIAS COLINO REY**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 34 - 4 - 2018 - 0000443

EL

Recurso de Suplicación: 3134/2018

ILMA. SRA. M. TERESA OLIETE NICOLÁS

ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY

ILMA. SRA. NÚRIA BONO ROMERA

En Barcelona a 13 de septiembre de 2018

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. **4629/2018**

En el recurso de suplicación interpuesto por Urbano frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Tarragona de fecha 19 de febrero de 2018, dictada en el procedimiento Demandas nº 588/2017 y siendo recurrido/a Werkhaus, S.L. SCS, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. ADOLFO MATIAS COLINO REY.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de agosto de 2017, 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 19 de febrero de 2018, que contenía el siguiente Fallo:

"Que **DESESTIMANDO** la demanda interpuesta por D. Urbano , sobre **despido** frente a la empresa WERKHAUS, S.L. SCS, **DEBO DECLARAR Y DECLARO** procedente el **despido** producido y **DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO** a la referida empresa de las pretensiones formuladas en su contra."

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



" **PRIMERO.**- El demandante, D. Urbano , provisto de NIE NUM000 , ha venido prestando servicios para la empresa demandada WERKHAUS, S.L. SCS, desde el día 3.2.2010, con categoría profesional de Grupo de Profesional Vendedor y salario diario de 45'99 euros con inclusión de prorrata de pagas extras.

(hecho no controvertido)

La relación laboral se instrumentalizó mediante un contrato de trabajo temporal de duración determinada. En fecha 3.2.2011 ambas partes acordaron la conversión del contrato temporal en contrato indefinido.

(documentos nº 2 de la parte actora y nº 1 del ramo de la demandada)

SEGUNDO.- El día 4.7.2017 el actor insultó a un compañero de trabajo llámndole "Come pollas" delante de clientes, cuando le indicó que debía cubrir su turno.

El día 8.7.2017 cuando el actor se encontraba en la sección de Drive-in su superior jerárquico, Luis Angel , le indicó que debía realizar su descanso habitual, a lo que el actor se negó diciéndole en actitud agresiva, amenazante y desafiante, a la vez que le gritaba delante de los clientes que por allí se encontraban: "No, cómeme la polla".

El actor ha venido realizando comentarios en el centro de trabajo delante de todo el mundo, tales como: "Si a mí me pagan lo que me toca, me largo," "si me pagan, me voy encantado, "yo me quiero largar, pero con lo mío"

(Testifical Jose Carlos y Luis Angel)

TERCERO.- El día 10.7.2017 Jose Carlos , superior jerárquico del actor presentó escrito dirigido a la Dirección del Centro poniendo de manifiesto el mal comportamiento del actor en la empresa, lo cual provocaba un clima hostil en el centro de trabajo que repercutía en el resto de trabajadores.

El actor siempre se está quejando de las órdenes que recibe, respondiendo con malos modos faltando el respeto a sus compañeros, insultando y gritando ante clientes etc...

(documento nº 3 del ramo de la demandada, y testifical de Jose Carlos y Juan Francisco)

CUARTO.- En fecha 14.7.2017 la empresa comunicó al trabajador la carta de **despido disciplinario** con efectos de ese mismo día por la comisión de faltas muy graves de los art.55.9, 55.12 y 55.13 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes en relación con los art 54.2 b), art 54.2 d) y art 54.2e)

ET.

Carta de **despido** que se da por reproducida a efectos de incorporarla presente relato fáctico.

(documento nº 1 de la actora y nº4 de la demandada)

QUINTO.- La relación entre las partes se rige por el Convenio Colectivo Estatal de Grandes almacenes, cuyo art 55.9 considera falta muy grave "Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general", el art 55.12 "Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes". Y el art 55.12 del convenio considera falta muy grave "Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

SEXTO.- El actor no ostenta ni ha ostentado nunca cargo alguno de representación legal o sindical del personal de la empresa.

(hecho no controvertido).

SÉPTIMO.- El trabajador presentó demanda de conciliación el 3.8.2017, celebrándose el preceptivo acto de conciliación el día 4.9.2017 con el resultado de sin avenencia.

(documental adjunto con la demanda)."

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 impugnó , elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia, que desestimó la demanda interpuesta por el demandante, sobre **despido**, que califica como procedente, se interpone el presente recurso de suplicación.



En los primeros motivos del recurso y con amparo procesal en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente solicita la revisión de los hechos probados.

Con carácter previo al análisis de dicha petición de revisión, debe indicarse que, al ser el proceso laboral de única instancia, la valoración de la prueba es una función que viene atribuida al Juzgador de instancia, sin que en la suplicación -recurso de naturaleza extraordinaria- el Tribunal pueda entrar a conocer de toda la actividad probatoria practicada en la instancia, toda vez que sus facultades de revisión queda limitada a las pruebas documentales y periciales que obren en autos; pero, además, en estos casos, la facultad de revisión es excepcional, en la medida en que solo puede accederse a la modificación del relato de hechos cuando de forma inequívoca resulte evidente el error en la valoración de los medios de prueba. De lo contrario debe prevalecer el contenido de los hechos probados de la sentencia de instancia, que ni siquiera puede ser sustituido por una valoración distinta de los medios de prueba que pueda efectuar la Sala. Estas consideraciones implican que la revisión de los hechos declarados probados exige una serie de requisitos, conforme a una reiterada doctrina de suplicación: a) Que la equivocación que se imputa al juzgador, resulte del todo patente y sin necesidad de realizar conjeturas o razonamientos, más o menos fundados, de documentos o pericias obrantes en autos que así lo evidencien. b) Que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria. c) Que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador "a quo", a quien le está reservada la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes. d) Finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas.

La revisión fáctica se concreta en un único motivo, para que se adicione un nuevo hecho probado, con el ordinal cuarto bis, en el que se haga constar que "el actor no ha sido sancionado ni apercibido por motivos **disciplinarios** con anterioridad a los hechos que motivan el **despido disciplinario** efectuado por la demandada". No cita la parte recurrente ningún documento o prueba pericial en la que basar dicha adición, sino que indica que se fundamenta en el contenido de la demanda y en la aceptación de dicho extremo por parte de la demandada. Con independencia de las valoraciones jurídicas que la parte recurrente expone en este motivo del recurso, relacionadas con el hecho de que pese a la antigüedad del trabajador no haya sido objeto anteriormente de ninguna sanción o reproche por su conducta, lo que debería tenerse en cuenta para valorar la gravedad de las acciones imputadas al trabajador, se trata de un extremo que no ha sido cuestionado. Y ello pese a que en el escrito de impugnación del recurso la parte recurrida muestre su disconformidad a dicha incorporación, primero mediante la alegación sobre la inadmisibilidad del recurso, en la que expone los requisitos para que pueda prosperar el motivo del recurso dirigido a la revisión fáctica, y, posteriormente, sobre las que hacen referencia a que la petición que formula la parte recurrente no cumple los requisitos para su viabilidad. En cualquier caso, tal extremo no fue discutido, sin que conste que el trabajador hubiera sido sancionado con anterioridad, por lo que, con independencia de la trascendencia o relevancia que dicho extremo pueda tener para la resolución del recurso, el mismo puede entenderse como acreditado.

SEGUNDO.- En el motivo del recurso dirigido a la censura jurídica, con amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS, la parte recurrente denuncia la infracción de los artículos 54.2 b), d) y e), así como del artículo 55.1, y de los artículos 55.9, 55.12 y 55.12 del Convenio Colectivo estatal de Grandes Almacenes, así como de la jurisprudencia relacionada con el **despido disciplinario**.

Las primeras alegaciones de la parte recurrente se centran en la inconcreción de la carta de **despido** en relación con algunas de las imputaciones que se expresan en dicha comunicación. Es cierto que los hechos consignados en la carta han de tener un mínimo de concreción, suficiente para posibilitar el derecho de defensa, pero la jurisprudencia no exige exhaustividad en la consignación de las conductas imputadas sino solo indicación clara y concreta de las mismas, de modo que, el trabajador pueda identificarlas para la articulación de su defensa jurisdiccional. Como hemos declarado en otras ocasiones (por todas, Sentencia de 8 de julio de 2.011) que la precisa aplicación del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores exige que el **despido** sea "notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos"; y que esta exigencia formal de dicho precepto legal ha sido retiradamente interpretada por el Tribunal Supremo en el sentido que ya sintetizaba la sentencia de dicho Tribunal de 3/10/88 de forma que "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -sentencias de 17 de diciembre de 1985, 11 de marzo de 1986, 20 de octubre de 1987, 19 de enero y 8 de febrero, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al



constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador".

Es cierto también que se viene admitiendo que incurre en el defecto analizado la comunicación empresarial que sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente la defensa del trabajador y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda (SSTS 9-12-1998 y 18-1-2000), si bien otras resoluciones hacen especial referencia a que las vaguedades, imprecisiones u omisiones de algún aspecto que se observen en la carta de **despido** son tolerables y no acarrearán la invalidez de la misma si no generan indefensión para el trabajador (así SSTS 21- 5-1976 , 2-5-1978 , 13-3 y 10-11-1986 , 24-12-1990 , etc.).

Y, en el presente supuesto, la carta que sirve a la comunicación del **despido** indica, desde la perspectiva que ahora es objeto de análisis, las circunstancias que lo justifican, expresando como sucedieron los hechos, el origen de los mismos y en qué consistieron. Existen en la comunicación escrita hechos muy concretos, apartados 4, 5 y 11, con expresión del día y la hora en que los mismos se cometieron, y otros que exponen una actitud reiterada del trabajador, la presentación de escritos por parte de su superior jerárquico y de otros compañeros. Si se tiene en cuenta que la valoración de si la carta de **despido** cumple el requisito de consignación de manera suficiente de las causas de la decisión extintiva es una calificación jurídica que debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas (tipo de imputación, posición del trabajador despedido en la organización del trabajo, posibilidad en el momento de concretar unos u otros aspectos de la conducta reprobada, etc.), y que esta dependencia de circunstancias concretas "aconseja consentir un amplio margen a la apreciación del Juez de lo Social que conoce del asunto en la instancia", sin que este margen impida al Tribunal de suplicación la revisión de dicha valoración si esta se ha apartado manifiestamente del criterio de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial. En relación a ello, en el presente caso, ha de llegarse a la misma conclusión que la de la resolución de instancia. Con las indicaciones que se expresan en la carta de **despido**, puede aceptarse que, en el supuesto analizado, se cumple con dicha exigencia formal. Como anteriormente se indicaba, existen imputaciones concretas con referencia a los días en las que fueron cometidas, y, es cierto, existen otras referencias más genéricas, que aluden a un comportamiento del trabajador, como el llegar tarde continuamente a su puesto de trabajo, que no contiene ninguna imputación concreta, pero que tampoco es utilizada como causa del **despido**. Éste se ampara, esencialmente, en una conducta imputable que consiste en gritar, insultar, faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos, así como el abandono de sus funciones para ver un partido de fútbol, y, desde esta perspectiva, no se puede compartir la argumentación de la parte recurrente de que la carta de **despido** adolezca de ningún defecto formal.

TERCERO.- En el mismo motivo del escrito de formalización del recurso, la parte recurrente formula una serie de alegaciones sobre la calificación del **despido**, haciendo referencia, en primer lugar, a la aplicación de la doctrina gradualista, en relación con los hechos imputados en la carta de **despido** y declarados probados. Y las mismas tiene como justificación minorar la gravedad de la conducta imputada.

Es cierto que el incumplimiento contractual que tipifica el artículo 54.2, para erigirse en causa que justifique la sanción del **despido** "obliga a una interpretación restrictiva" (STSJ Cataluña de 22-10-1998); de manera que ha de alcanzar cotas de gravedad y culpabilidad "suficientes" (SSTSJ Valencia de 18-1-1999; Cataluña de 7-1 y 23-2-1999). Ello exige un juicio de "proporcionalidad" entre el incumplimiento realizado y la sanción a imponer, a través de la aplicación de la teoría "gradualista". En la sentencia de la Sala de 29 de octubre de 2.003 hemos declarado que dicha doctrina "ha venido a sentar el criterio de que el **despido disciplinario** que contempla el artículo 54 Estatuto de los Trabajadores únicamente procede cuando el trabajador haya incurrido en conductas de especial gravedad y trascendencia, pues no toda falta laboral o incumplimiento del mismo puede generar la sanción más grave que prevé el ordenamiento laboral que debe quedar reservada a aquellos comportamientos que evidencien una especial dosis de gravedad, en aplicación de la denominada teoría gradualista que obliga a guardar una adecuada proporcionalidad entre la sanción y la conducta sancionada, debiendo atenderse para su imposición a la entidad de la falta, así como a las circunstancias personales y profesionales de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza (Sentencia del Tribunal Supremo 16 de febrero de 1983), como obligan los más elementales principios de justicia, que exigen una perfecta proporcionalidad entre el hecho y su sanción, para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace (Sentencia del Tribunal Supremo 12 septiembre 1986); lo que recuerda la más reciente sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2000, que se remite a la de 29 de enero de 1997, para poner de manifiesto como "las infracciones que tipifica el art. 54-2 del Estatuto de los Trabajadores para erigirse en causa que justifique la sanción de **despido** han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficientes, lo que excluye su aplicación bajo nuevos criterios objetivos, exigiéndose análisis individualizados de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como los de su autor, ya que sólo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción".



En primer lugar, las alegaciones de la parte recurrente se refieren a la imputación de la falta sobre ofensas verbales, en este caso, a un compañero de trabajo, día 4 de julio, y a su superior jerárquico, día 8 de julio, que se declara probado en el ordinal segundo; conducta que aparece tipificada en el artículo 55.9 del Convenio Colectivo aplicable como falta muy grave. La justificación de la sanción encuentra su fundamento en la necesidad de "mantener en armonía la convivencia que engendra toda relación laboral" (STS de 27 de septiembre de 1.987) y la necesidad de mutuo respeto que han de mantener las personas que convivan por razón de la relación laboral, así como en la defensa de la disciplina jerárquica laboral indispensable para la organización y desenvolvimiento del trabajo en la empresa. Por ofensas verbales se entiende las expresiones, orales o escritas, que constituyen una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe, considerándose también ofensivo el ataque injusto a una persona para perjudicarla en su honor o vejlarla en su dignidad humana, realizando acciones dirigidas a la deshonra, el descrédito o el menosprecio de la persona ofendida. No es necesario que la conducta sancionable sea reiterada, sino que, a tales efectos, basta con una ofensa aislada.

En el presente caso, la parte recurrente pretende amparar su comportamiento en el hecho de que se trata de dos conductas aisladas y en que las expresiones utilizadas no revisten la gravedad suficiente para justificar la máxima sanción. En cuanto al primer aspecto, como ya se ha dicho, resulta intrascendente. En cuanto al segundo, aunque es cierto que deben tenerse en cuenta las circunstancias concurrentes para determinar si se trata de un incumplimiento grave y culpable que justifique la imposición de una sanción por falta muy grave y que esta calificación debe hacerse tras examinar las circunstancias que concurran en el caso concreto el comportamiento de los intervinientes, las expresiones utilizadas y la finalidad perseguida, buscando siempre la proporcionalidad y la adecuación entre conducta y sanción (Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1.987, 7 de junio de 1.988 y 16 de mayo de 1.991), ha de tenerse en cuenta que tales expresiones fueron proferidas, con actitud desafiante, siendo expresiones vertidas por el trabajador de forma plenamente consciente de lo que hacía y decía al proferirlas, sin que existieran elementos que pudieran actuar como atenuantes de la gravedad de la conducta, como se declara en la resolución de instancia, en la que se concluye que la sanción de **despido** es adecuada y proporcionada también a la gravedad de la falta. Ha de tenerse en cuenta que tales expresiones se profieren sin provocación previa, sin que las mismas formen parte del vocabulario habitual de los empleados del centro.

Por tanto, del contenido de los hechos imputados al recurrente y declarados probados, no es posible concluir, como pretende, que el mismo no hubiera incurrido en un incumplimiento grave y culpable que justifique la sanción de **despido**. Aunque es cierto que en la carta de **despido** se vincula este comportamiento del trabajador con una transgresión de la buena fe contractual, los hechos más relevantes que se imputan en la carta de **despido** son los que hacen referencia a las expresiones utilizadas contra compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, pues el hecho de que el trabajador manifestara en algunas ocasiones que quería abandonar la empresa y que se marcharía si le pagaban, no es una conducta que, así planteada, pueda ser considerada como constitutiva de una transgresión de la buena fe contractual, Y tiene razón la parte recurrente cuando afirma que algunas conductas que se exponen en la carta de **despido**, como el que siempre se viene quejando de la planificación, de las órdenes que recibe, etc., no se concreta cuándo se produjeron tales hechos.

Sin perjuicio de ello, ha de confirmarse el criterio de la sentencia de instancia al calificar el **despido** del recurrente como procedente, ya que, cuando la conducta del trabajador constituya un incumplimiento que revista tales notas de gravedad y culpabilidad de sus obligaciones, prevista como causa de **despido** tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el convenio colectivo aplicable, como sucede en la situación analizada, en el que se califica como falta muy grave los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, corresponde al empresario aplicar la sanción que estime conveniente. En tal caso, si por éste se impone la sanción de **despido** y el Tribunal acepta la calificación de la falta como muy grave, no cabe imponer un correctivo distinto, pues con ello se realiza un juicio de valor que descalifica el cuadro normativo sancionador. En tal sentido, la jurisprudencia declara que cuando la falta imputada "coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificar la sanción impuesta, pues, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones (STS de 11 de octubre de 1.993).

Por lo expuesto, procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

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

FALLAMOS



Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Don Urbano contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Tarragona de fecha 19 de febrero de 2.018, dictada en los autos 588/2017, sobre **despido**, confirmamos dicha resolución en todos sus pronunciamientos.

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

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

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

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

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

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

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

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

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