



Roj: **STSJ CAT 6633/2018 - ECLI:ES:TSCAT:2018:6633**

Id Cendoj: **08019340012018104398**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **07/09/2018**

Nº de Recurso: **3623/2018**

Nº de Resolución: **4560/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2017 - 8009943

EL

Recurso de Suplicación: 3623/2018

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 7 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. 4560/2018

En el recurso de suplicación interpuesto por Federación Local de Viladecans de la Confederación General del Trabajo de Catalunya (CGT) frente a la Sentencia del Juzgado Social 33 Barcelona de fecha 6 de febrero de 2018, dictada en el procedimiento Demandas nº 530/2017 y siendo recurrido/a Viuda de Lauro Clariana, S.L.. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de junio de 2017, tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Conflicto colectivo, 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 6 de febrero de 2018, que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimar la demanda interpuesta per FEDERACIÓ LOCAL DE VILADECANS DE LA CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TRABAJO DE CATALUNYA (CGT) contra VIUDA DE LAURO CLARIANA,SL en demanda de conflicte col.lectiu."

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

"1.- L'empresa demandada té una plantilla de 90 treballadors, aproximadament, i es



dedica al reciclatge i comercialització de ferralla.

2.- El sindicat demandant té representació al Comitè d'Empresa de la demandada (fet no controvertit).

3.- Als treballadors que tenen la categoria professional de "conductors" (i encara no tots, sinó només els que fan "ruta", 25 dels 32 aproximadament), la demandada els hi abona la "ayuda comida", per import de 15,28€ per cada dia treballat, amb la finalitat de rescabalar la despesa o perjudici del dinar que no poden fer a casa seva.

La demandada no demana justificant d'aquesta despesa.

4.- Aquest concepte, que cotitza a la seguretat social (fet conforme, bloc 4 demandada), només el cobren quan treballen (no durant els dies de descans setmanal, ni els festius, ni durant les vacances).

5.- S'intentà la conciliació prèvia davant del Tribunal Laboral de Catalunya, amb el resultat de sense avinença."

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.- La parte demandante, FEDERACIÓN LOCAL DE VILADECANS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE CATALUNYA, interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 52/2018, dictada el 6/02/2018, por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona en los autos 530/2017, seguidos en materia de conflicto colectivo. En la demanda se pedía la declaración del derecho de los trabajadores que perciban normalmente el "plus de ayuda comida" a percibirlo también durante las **vacaciones**, formando parte el mismo de su retribución.

El recurso ha sido impugnado por la representación procesal de la demandada, VIUDA DE LAURO CLARIANA S.L, que pide la desestimación del recurso y la confirmación de la resolución recurrida.

SEGUNDO.- En el motivo único de recurso, formulado al amparo del **apartado C) del art.193 de la LRJS**, la infracción de los arts.26 ET, 7.1 Convenio 132 de la OIT y 7 de la Directiva 2003/88 y la doctrina del TS (STS 30/11/2015).

2.1.- Objeto de la controversia

La **cuestión a resolver en el presente recurso** radica en si el denominado "plus de ayuda comida" se debe percibir en la retribución de las **vacaciones** o, por el contrario, al tratarse de una indemnización o compensación, el mismo no ha de integrar la retribución de las **vacaciones**.

La **sentencia recurrida**, considera que el plus ayuda comida no ha de integrarse en la retribución de las **vacaciones**, porque el mismo tiene por finalidad indemnizar a los conductores el gasto o perjuicio derivado del hecho de no poder comer en su casa (o en la empresa) por el hecho de estar en ruta, lo que se demuestra por la circunstancia de que sólo lo cobran los conductores que están en ruta y únicamente por los días en que ello acontece.

La **recurrente**, al contrario, sostiene que el plus ha de integrarse en la retribución de las **vacaciones** porque los "rutereros" perciben el plus sin necesidad de justificar la comida y su importe, los rutereros siempre realizan rutas, por lo que no es un plus de percepción esporádica y, en fin, el plus cotiza y está sometido a retención desde siempre, incluso desde antes que fuese obligatorio que cotizase.

La **impugnante**, sostiene que el convenio colectivo aplicable es el del metal de Barcelona en su art.56.5 establece que "lo días de **vacaciones** serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio", y que en caso de autos la empresa abona el salario convenio y lo mejora y en la nómina de **vacaciones** abona a los trabajadores el valor bruto de la suma de todos los conceptos salariales habituales de la nómina: los de la nómina, -salario base, plus jefe de equipo, antigüedad, plus tóxico y los pactados individualmente mejora voluntaria, incentivos, complementos personales...etc), por lo que pide la desestimación del recurso y la confirmación de la resolución recurrida.

2.2.- Normativa aplicable

El art. 40.2 CE dispone que "... los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las **vacaciones** periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados."



El art.26 ET 1 y 2 establece " 1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El art. 38 ET dispone que el período de **vacaciones** anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales, no concretando, por consiguiente, en el ET (que conceptos deben integrar dicha remuneración, por lo que la jurisprudencia ha venido resolviendo en los distintos supuestos que se han planteado, qué conceptos retributivos deben integrar la remuneración de las **vacaciones**.

El art.7.1 Convenio OIT dispone " 1. Toda persona que tome **vacaciones** de conformidad con las disposiciones del presente Convenio 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, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las **vacaciones** pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado"

Art. 31.2 CDFUE dispone que "Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de **vacaciones** anuales retribuidas"

El art.7 de la Directiva 2003/88 dispone 1. 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. 2. El período mínimo de **vacaciones** anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

2.2.- La doctrina TJUE

La doctrina del TJUE sobre el derecho de los trabajadores a unas **vacaciones** anuales retribuidas y el concepto de retribución a tales efectos prevista en el art.7 de la Directiva 2003/88, puede resumirse, fundamentalmente en los **casos Lock y Conley**, que por su interés reproducimos, aunque también puede observarse dicha doctrina el Neidel (STJUE 3 mayo 2012); KHS (STJUE 22 noviembre 2011); Union syndicale (STJUE 14 octubre 2010); Tirol (STJUE 22 abril 2010), Hoffy (STJUE 20 enero 2009), etc.

STJUE 22 mayo 2014, Caso Lock c. Brithis Gas Trading. C. 539/12

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, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.

15 En este contexto, procede interpretar el artículo 7 de la Directiva 2003/88 (LCEur 2003, 3868) a la luz de su tenor y del objetivo que persigue.

16 Ahora bien, aunque el tenor del artículo 7 de la Directiva 2003/88 (LCEur 2003, 3868) 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 [TJCE 2006, 81], C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 50, y Schultz-Hoff y otros [TJCE 2009, 7], C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 58).



17 En efecto, la Directiva 2003/88 (LCEur 2003, 3868) 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 [TJCE 2006, 81], EU:C:2006:177, apartado 58, y Schultz-Hoff y otros [TJCE 2009, 7], EU:C:2009:18, apartado 60).

-STJUE 29 noviembre 2017, Caso Conley King c. The Sah Window Workshob Ltd. y Richard Dolar, C- 214/16

33 En segundo lugar, es preciso señalar que el derecho a **vacaciones** anuales retribuidas está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE (, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 37).

34 En tercer lugar, de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, si bien corresponde a los Estados miembros establecer los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a **vacaciones** anuales retribuidas, no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 28).

35 En cuarto lugar, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta asimismo que la Directiva 2003/88 trata el derecho a **vacaciones** anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de **vacaciones** como dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las **vacaciones** tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las **vacaciones**, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (sentencia de 22 de mayo de 2014 (, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 17 y jurisprudencia citada).

36 De las consideraciones anteriores resulta que el trabajador debe poder percibir su retribución, a la que tiene derecho en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, cuando disfrute de sus **vacaciones** anuales.

37 En efecto, la finalidad del derecho a **vacaciones** anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento (véanse, en particular, las sentencias de 20 de enero de 2009 (, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 25, y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 25).

38 Pues bien, como señala la Comisión Europea en sus observaciones escritas, un trabajador, ante circunstancias que puedan generar incertidumbre durante el período de sus **vacaciones** anuales en cuanto a la retribución a la que tiene derecho, no puede disfrutar plenamente de esas **vacaciones** como período de ocio y esparcimiento, conforme al artículo 7 de la Directiva 2003/88

39 En el mismo sentido, tales circunstancias pueden disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutar de **vacaciones** anuales. A este respecto, procede señalar que toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las **vacaciones** anuales por un trabajador, es igualmente incompatible con la finalidad del derecho a **vacaciones** anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de mayo de 2014 (TJCE 2014, 191), Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 23 y jurisprudencia citada).

2.3.- La doctrina del TS

La doctrina del TS sobre el derecho a las **vacaciones** retribuidas se recoge y resume en la STS 14 febrero 2017, Rec 45/2016:

La doctrina del TS sobre el particular viene dada, entre otras, en SSTS4ª de 8-6-2016 (RJ 2016, 2348) (dos), 9-6-2016, 15-9-2016 (RJ 2016, 5035), 16-6-2016, 30-6-2016 (RJ 2016, 3741) y 29-9-2016 (RJ 2016, 4759) (RR. 207/16, 112/16, ambas de Pleno; 235/15; 258/15; 146/15; 47/15, también de Pleno; y 233/15), que, revisando y rectificando en parte jurisprudencia anterior, tiene establecido que «la fijación o establecimiento de la retribución "normal o media" de las **vacaciones** por parte de la negociación colectiva admite un comprensible grado de discrecionalidad, ya que la expresión "calculada en la forma..." que utiliza el art. 7.1 del Convenio 132 de la OIT no puede alcanzar la distorsión de aquél concepto...hasta el punto de hacerlo irreconocible, pues se trata de un concepto jurídico indeterminado que, como tal, ofrece zonas de certeza y zonas de duda que, por fuerza, impone a los Tribunales un examen casuístico de cada supuesto concreto para alcanzar así una conclusión respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero que a la vez satisfaga la finalidad del descanso efectivo que persigue la figura de las **vacaciones** retribuidas, y sin propiciar o contribuir de cualquier forma a disuadir o desincentivar de su disfrute a los trabajadores, lo que, conforme



a la doctrina del TJUE (caso Lock), resultaría contrario al art. 7 de la Directiva 2003/88 (LCEur 2003, 3868) >> (STS 8-6-2016 (RJ 2016, 2345), R. 112/15, con cita de la fechada también el 8-6-2016, deliberada en el mismo Pleno celebrado el día 18-5-2016 y recaída en el R. 207/15).

3. Más específicamente, en la mencionada STS⁴ 30-6-2016 (R. 47/15) (RJ 2016, 3741), citada y parcialmente transcrita con acierto en el preceptivo dictamen del Ministerio Fiscal, sostuvimos que: " En cuanto al importe concreto de la retribución a percibir durante las **vacaciones**, aparte la remisión que el artículo 38 del ET (RCL 2015, 1654) hace a las normas del convenio colectivo de aplicación, convenio cuyo objeto propio, según los artículos 82 y 85 del ET, es regular la jornada laboral, los descansos y las retribuciones de los trabajadores, no existe disposición concreta alguna, salvo la del artículo 7-1 del Convenio 132 de la OIT " y, partiendo de ahí, compendiamos y resumimos la doctrina del TJUE sobre esa materia, no sólo la del caso Lock, de la siguiente forma: " ...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 (LCEur 1993, 4042), Directiva ésa que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 (véase la sentencia KHS (TJCE 2011, 369), 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 2007, 2329), a la que el artículo 6 TUE (RCL 1999, 1205), apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.(//) 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...(//) 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...(//) Seguidamente, sobre el método de cálculo de la retribución, [el TJUE] añade: "en principio la retribución de las **vacaciones** debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal del trabajador...(//) "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...(//) "En el marco de un análisis específico, en el sentido de la jurisprudencia citada, se ha estimado que los inconvenientes intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluido en el cálculo de la retribución global del trabajador deben necesariamente formar parte del importe al que tiene derecho el trabajador durante sus **vacaciones** anuales...(//) "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 superior jerárquico, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales...(//) "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..." (FJ 2º STS⁴ 30-6-2016, citada).

2.4.- Solución del caso concreto

En el caso de autos, la sentencia recurrida debe ser confirmada. El denominado plus ayuda comidas, en un importe de 15,28 € por día trabajado, se percibe sólo por el personal con la categoría de conductor, y de dentro de éstos, sólo por los que efectivamente hacen ruta, que son unos 25 de los 32 que tiene la empresa (H.P.3). La finalidad del plus es suplir el gasto por no poder comer en su casa, sin que se les pida justificante alguno por ello.

Si tomamos el art.71 del Convenio colectivo de aplicación, la cuantía que se abona a los conductores por la empresa en concepto de plus ayuda comidas -15,28 euros-, es muy similar a los 13,39 euros diarios para el año 2017 que se prevé en dicho precepto para la media dieta, y se corresponde con el precio habitual o medio de una comida. A ello hay que añadir que el denominado plus ayuda comida no lo perciben todos los conductores, sino sólo los que hacen tal servicio, y no siempre, sino sólo cuando realmente realizan tal servicio.



Todos estos elementos apuntan unívocamente a la naturaleza extrasalarial e indemnizatoria del plus de ayuda comidas (art.26 .2 ET), de forma y manera que estaríamos ante lo que la doctrina del TS ha calificado como " 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". En efecto, se trata de gastos accesorios (comidas) que se cubren sólo con ocasión de la realización de ruta, y con una cuantía prácticamente idéntica a la media dieta prevista en el art.71 del Convenio Colectivo de aplicación. A ello no obsta que no se exija justificación de los gastos, puesto que tal exigencia es completamente accesoria a la naturaleza indemnizatoria del plus ayuda comidas que tiene una naturaleza claramente compensatoria y no salarial (art.71.2 CCol y art.26.2 ET).

Por tanto, procede desestimar el recurso.

Todo ello sin que proceda la imposición de costas conforme al art.235 LRJS

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

DESESTIMAR el recurso de suplicación interpuesto por la FEDERACIÓN LOCAL DE VILADECANS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE CATALUNYA, frente a la sentencia nº 52/2018, dictada el 6/02/2018, por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona en los autos 530/2017, que confirmamos en su totalidad.

Sin costas.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ