



Roj: **STSJ CAT 8325/2018 - ECLI:ES:TSJCAT:2018:8325**

Id Cendoj: **08019340012018105373**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **17/10/2018**

Nº de Recurso: **3681/2018**

Nº de Resolución: **5438/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FELIPE SOLER FERRER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2017 - 8007947

EMA

Recurso de Suplicación: 3681/2018

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 17 de octubre 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. 5438/2018

En el recurso de suplicación interpuesto por Balanzó Hermanos, S.L. y Martin frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Barcelona de fecha 3 de enero de 2017 dictada en el procedimiento nº 511/2017 y siendo recurridas ambas partes. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FELIPE SOLER FERRER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 9 de junio 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 3 de enero de 2017, que contenía el siguiente Fallo:

"Se ESTIMA PARCIALMENTE la demanda interpuesta por D. Martin contra BALANZÓ HERMANOS S.L., y se DECLARA el carácter improcedente del despido efectuado el 19/05/2017, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que a su opción, que deberá ejercitar en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución y por mediación de este Juzgado, readmita a la parte actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, o de por extinguido el contrato de trabajo, con abono en este último caso de la indemnización de 3.032,89 €; entendiéndose que de no efectuar dicha opción procede



la readmisión, y en el caso de que proceda la readmisión deberá abonar asimismo los salarios dejados de percibir desde que se adoptó el despido y hasta la notificación de esta resolución a razón de 100,26 €/día.

DEDÚZCASE TESTIMONIO DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN PARA SUREMISIÓN A INSPECCIÓN DE TRABAJO, POR SI LOS HECHOS CONSTATADOS EN LA MISMA PUDIERAN DAR LUGAR A RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INFRACCIÓN DE NORMATIVA REGULADORA DE LA JORNADA, DESCANSO Y HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS POR EL TRABAJADOR."

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

" **PRIMERO.-** La parte actora ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa Balanzó Hermanos S.L., con contrato de duración indefinida a jornada completa con antigüedad computable desde el 11 de julio de 2016, con categoría de

oficial de primera mecánico. (No controvertido)

SEGUNDO.- Según el contrato de trabajo, la jornada semanal del demandante era de 40 horas. (Folios 66 y siguientes)

El horario ordinario que realizaba el actor era de 08:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes. (Declaración del legal representante de la mercantil demandada)

TERCERO.- Además del horario indicado, el demandante prestaba servicios en régimen de disponibilidad los sábados, domingos y festivos, desde las 08:00 horashasta las 20:00 horas para cubrir las incidencias que pudieran surgir a los clientes, que eran básicamente bares o locales del sector de la hostelería que requirieran una reparación urgente de máquinas de café. Para el desempeño de esta labor disponía de vehículo y tarjeta SIM de la empresa. (Contenido de la carta de despido)

Los días que prestó servicios en éste régimen durante la vigencia del contrato de trabajo fueron 88, desde el 01/08/16 hasta el 30/04/17. (No controvertido) Por dicha labor, no expresada en el contrato de trabajo, el demandante percibía 400 euros mensuales brutos que se abonaban junto a la correspondiente nómina. (No controvertido)

CUARTO.- El salario mensual bruto del demandante con prorrata de pagas extra, sin incluir el plus de disponibilidad de 400 euros, era de 1.865,26 euros.

QUINTO.- A finales del mes de abril de 2017 el actor manifestó al administrador de la empresa D. Ricardo su negativa a seguir realizando en el futuro los servicios de disponibilidad los fines de semana y festivos, y el Sr. Ricardo le contestó que esa labor formaba parte de las tareas de su contrato de trabajo y debía llevarlas a cabo. (Declaración de D. Ricardo y contenido de la carta de despido)

SEXTO.- A partir del sábado 6 de mayo el demandante dejó de prestar el servicio de disponibilidad los fines de semana. (Declaración del demandante)

SÉPTIMO.- En fecha 19/05/017 la empresa entregó al actor una carta de despido por causas disciplinarias cuyo contenido íntegro obra en folios 46 y 47 del expediente, que se dan por reproducidos a efectos expositivos.

Junto a la carta de despido se le entregó la nómina del mes de mayo de 2017 y el documento de liquidación y finiquito. El contenido de estos documentos obra en folios 48 y 49 del expediente, que se dan por reproducidos a efectos expositivos. Los tres documentos constan firmados por el demandante.

OCTAVO.- La parte actora no ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores.

NOVENO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación con resultado de intentado sin avenencia. (Folio 20)"

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia del Juzgado de lo Social estimó en parte la demanda origen de autos, declarando la improcedencia del despido disciplinario efectuado el 19 de mayo de 2017, condenando a la empresa demandada a las consecuencias inherentes a dicha declaración. Frente a dicha resolución judicial formulan recurso de suplicación tanto la parte actora como la empresa demandada. El recurso del trabajador tiene por único objeto la censura jurídica de la sentencia, a la que imputa infracción por inaplicación de los artículos 4 y 56 del Estatuto de los trabajadores (ET) y de los artículos 15, 24 y 43 de la Constitución española, en su vertiente de infracción por inaplicación del derecho a la garantía de indemnidad, postulando que la Sala declare



la nulidad del despido. Por su parte, la empresa en su recurso pretende en primer término modificar el salario regulador del despido y en segundo término que la Sala considere que el régimen de disponibilidad que venía realizando el actor no constituye un aumento de su jornada laboral y, por tanto, la negativa del demandante a realizar dicho régimen de disponibilidad los sábados y domingos y festivos del mes de mayo 2017 supuso un incumplimiento de sus obligaciones dimanantes de su relación laboral, además de un perjuicio económico para la empresa y a su imagen para con los clientes. Se trata para la empresa de un incumplimiento grave y culpable de asistencia al trabajo y de desobediencia a las órdenes empresariales legítimas, que solo puede a su juicio calificarse como despido procedente.

SEGUNDO.- Por obvias razones de método examinaremos en primer lugar el recurso de la empresa, en su planteamiento de fondo, dejando para el final la cuestión relativa al importe del salario regulador del despido. En su motivo de derecho la empresa acusa infracción de los artículos 34 y 37 en relación, con el artículo 54.2.b), todos ellos del ET, en relación con los artículos 217 LEC y 105.1 LRJS. Sostiene, en síntesis, la empresa que ese régimen de disponibilidad que llevaba a cabo el demandante, consistente en prestar los servicios los sábados, domingos y festivos desde las 08:00 horas hasta las 20:00 horas para cubrir las incidencias que pudieran surgir a los clientes, que eran básicamente bares o locales del sector de hostelería que requerían urgentemente una reparación de máquinas de café, estaba integrado en el acervo de la relación laboral del demandante, por cuanto llevaba prestando estos servicios desde el 1 de agosto de 2016 sin haber impugnado dicha decisión empresarial, y, por ende, formaba parte de sus obligaciones contractuales a pesar de que en el contrato de trabajo no figurara dicha disponibilidad. El hecho de que no viniera el pacto de disponibilidad recogido en el contrato de trabajo no significa para la empresa que la disponibilidad no se hubiera incrustado en su contenido a partir del inicio de ese régimen de disponibilidad en agosto de 2016. Entiende la empresa que el trabajador pudo en todo caso considerar ese régimen como una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo y sin embargo no accionó contra el mismo. Se remite seguidamente la mercantil recurrente a una sentencia reciente del TJUE de 21 de febrero 2018, que no considera tiempo dedicado a la guardia del trabajador el que simplemente debe estar a disposición de su empleador localizable. Por tanto, no sería tiempo de guardia pues este precisa que el trabajador esté accesible permanentemente en el lugar determinado para el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. Lo que no ocurriría en el caso de autos, en que el trabajador efectúa guardias según el sistema de guardia localizada, que implica que esté accesible permanentemente, pero sin el deber de estar presente en el lugar de trabajo. Por ello estima la empresa que los servicios que prestaba el demandante en ese régimen de disponibilidad los sábados, domingos y festivos no se pueden considerar jornada de trabajo, y por ende, su realización no se puede sumar a la jornada laboral semanal que realizaba de 40 horas. Partiendo la empresa de que los servicios de disponibilidad no pueden considerarse jornada de trabajo, el incumplimiento grave y culpable realizado por el demandante al no querer realizar el servicio de disponibilidad, sin haberlo impugnado previamente ante la jurisdicción competente, debe llevar aparejada la procedencia del despido disciplinario notificado por la empleadora hoy recurrente. Señalando por último la empresa que el trabajador debe cumplir las órdenes empresariales y, en su caso, impugnarlas si lo estimo oportuno. Pues solo puede dejar directamente de cumplirlas cuando constituyan una manifiesta arbitrariedad y **un abuso de derecho, lo que no sería el caso según la patronal.**

TERCERO.- El recurso de la empresa es impugnado por el trabajador demandante. El cual, según consta en la relación de hechos probados, llevaba a cabo una jornada ordinaria de lunes a viernes de 40 horas semanales. Consta asimismo acreditado que, además del horario indicado, el demandante prestaba servicios en régimen de disponibilidad los sábados, domingos y festivos, desde las 08:00 hasta las 20:00 horas para cubrir las incidencias que pudieran surgir a los clientes, que eran básicamente bares o locales del sector de la hostelería que requirieran una reparación urgente de máquinas de café. Los días que prestó servicios el trabajador en este régimen de disponibilidad durante la vigencia del contrato de trabajo fueron 88, en el periodo que va desde el 1 de agosto de 2016 hasta el 30 de abril de 2017. Por dicha labor, no expresada en el contrato de trabajo, el demandante percibía 400 € mensuales brutos que se le abonaban junto a la correspondiente nómina. Pues bien, es evidente que de lunes a viernes el trabajador demandante llevaba a cabo una jornada de trabajo ordinaria contemplada como de duración máxima por el artículo 34 del ET. Si, además, los fines de semana y festivos debía prestar guardias en régimen de disponibilidad, es claro que esas horas de disponibilidad, en cuanto excedan de la jornada laboral ordinaria, y si hay efectiva prestación de servicios, deben considerarse como horas extraordinarias. Si de lunes a viernes el trabajador ya ha agotado la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y después queda compelido a realizar más horas de disponibilidad por orden de la empresa y sin poder organizar su descanso semanal, pues tiene que estar localizable a disposición de la empresa, es claro que, de haber prestación efectiva de servicios, se está sometiendo al trabajador a un exceso de la jornada laboral ordinaria que no puede tener otra calificación u objetivación más que de horas extraordinarias, las que, como es de común conocimiento, son absolutamente voluntarias y el trabajador no tiene ninguna obligación de realizarlas. Por ello entendemos que la actuación del trabajador, negándose a seguir realizando esos servicios



de disponibilidad de fin de semana, no se muestra contraria a derecho, y menos aun cuando preavisó a la empresa con suficiente antelación su designio de no seguir realizando esos servicios.

La controversia sobre la calificación del "tiempo de guardia" y/o "tiempo a disposición" como tiempo de trabajo ha sido abordada en diversas ocasiones por el TJUE. Así, las sentencias 3 de octubre de 2000 (C-303/98), Simap; 9 de septiembre 2003 (C-151/02), Jaeger; 1 de diciembre 2005 (C-14/04), Dellas y otros; y 10 de septiembre 2015 (C-266/14), Tyco; y Autos 11 de enero 2007 (C-437/05), Vorel; y 4 de marzo de 2011 (C-258/10) Grigore. Pues bien, el último pronunciamiento se ha dado a conocer con la sentencia de 21 de febrero 2018 (C-518/15 caso Ville de Nivelles contra Rudy **Matzak**). En este caso, el TJUE ha afirmado que el tiempo de guardia que un trabajador belga (bombero voluntario) pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos debe considerarse "tiempo de trabajo" (especialmente, porque restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades personales y sociales). Dice el TJUE que el factor determinante para la calificación de "tiempo de trabajo", es el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. Las guardias localizadas (esto es, estar accesible permanentemente sin estar presente en el lugar de trabajo) no pueden recibir igual calificación, especialmente, porque "en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales". El fallo queda sustancialmente circunscrito por las circunstancias muy particulares del caso: la cuestión relativa al tiempo de respuesta (8 minutos) y las posibilidades que este tiempo permita para "dedicarse a sus intereses personales y sociales" son absolutamente determinantes. Por consiguiente, parece que, si no se dan unas circunstancias próximas a las descritas, no parece que pueda afirmarse que las "guardias localizadas" puedan calificarse como "tiempo de trabajo". Por consiguiente, se considerará "tiempo de guardia", el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos a diferencia de un trabajador que, durante su servicio de guardia, simplemente debe estar "localizable", esto es cuando el trabajador, como en el caso que nos ocupa, efectúa una guardia según el sistema de guardia localizada, que implica que esté accesible permanentemente sin no obstante deber estar presente en el lugar de trabajo. En efecto, aunque esté a disposición de su empresario en la medida en que debe estar localizable, en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales. En estas circunstancias, **sólo debe considerarse "tiempo de trabajo" en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios** (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003 (TJCE 2003, 250) Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 65 y jurisprudencia citada). Con esta sentencia no puede afirmarse categóricamente que el TJUE haya establecido que el tiempo de guardia localizada o domiciliaria ostente automáticamente la consideración de tiempo de trabajo. Parece evidente que en el caso analizado, el factor determinante a la hora de considerar la guardia como tiempo de trabajo es el hecho de que la ubicación del trabajador durante este guardia sea un espacio determinado por el empresario -el domicilio habitual del propio trabajador- y la obligación de estar en disposición de prestar servicio en un plazo tan extremadamente breve de tiempo -8 minutos de margen- que imposibilita la realización de la práctica totalidad de actividades propias del tiempo de ocio o de libre disposición. Es verosímil que en ausencia de estos dos factores, la doctrina del TJUE no resulte de aplicación y que, por tanto, queden fuera de la plena equiparación como tiempo de trabajo las guardias en que una eventual puesta a disposición del empresario para prestar servicio no tenga unos requerimientos tan severos en términos de urgencia o las obligaciones por el trabajador se agoten en el mero hecho de estar localizable.

En todo caso, como antes apuntábamos, en las "guardias localizadas" como la de autos es "tiempo de trabajo" en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios. Y las 88 horas realizadas por el trabajador en ese servicio de disponibilidad desde el 1-8-2016 al 30-4-2017, superando con ello la jornada ordinaria máxima semanal, son horas extraordinarias. El art. 54.2.b) ET y el principio "solve et repete" son inviables en el presente caso: 1º Porque el precepto y principio invocados están sometidos a las limitaciones impuestas por la propia ley, y en el caso de las horas extraordinarias a la aceptación del trabajador (art. 35.4 ET); 2º Porque la desobediencia que tipifica el apartado b) del art. 54.2 del ET requiere que la misma sea imputable al demandante, lo que no se da en el presente caso al depender de la voluntad del trabajador la realización de horas extraordinarias; si bien en principio toda orden sobre el trabajo dictada por el empresario o sus delegados debe cumplirla el trabajador sin perjuicio de impugnarlas si las cree lesivas o abusivas, salvo, como declara la sentencia de 8 de junio de 1982, si concurren circunstancias de peligrosidad, ilegalidad u otros análogos, que justifiquen la negativa, en el caso que se enjuicia queda evidenciado que la negativa a la orden fue motivada por no querer efectuar el trabajador más horas extraordinarias en el servicio de disponibilidad de fin de semana, que como se ha razonado con anterioridad son de carácter voluntario para el trabajador; porque si el empresario se excede de los límites de autoridad que tiene marcados por las normas legales, puede el trabajador desobedecer legítimamente sin incurrir en infracción, pues el derecho de dirección empresarial no es absoluto, sino que ha de ejercerse dentro de las normas jurídicas que regulan la relación de trabajo de que



se trata, como una función social, alejada del posible abuso de aquel derecho de dirección por el patrono y, finalmente, porque la desobediencia ha de ser grave, trascendente e injustificada, y es evidente que ello no ocurre en la desobediencia del actor al ser ésta justificada.

CUARTO.- Lo expuesto hasta ahora conduce a proclamar la improcedencia del despido objeto de autos. No obstante, la parte actora sostiene en su recurso que el despido sería nulo por vulneración de la garantía de indemnidad. La Sala debe en este punto asumir los acertados argumentos vertidos en la sentencia de instancia para rechazar la denunciada vulneración del derecho de tutela judicial efectiva del trabajador, en su vertiente de la garantía de indemnidad. Estamos ante una controversia jurídica entre el trabajador y la empresa sobre la ordenación de la jornada de trabajo. El primero consideró que no debía seguir realizando un servicio de disponibilidad que venía desempeñando regularmente desde hacía nueve meses, y así se lo participó a la empresa, y esta le contestó que formaba parte de las tareas de su contrato de trabajo y debía seguir llevándolo a cabo. Solo cuando el demandante deja de prestar el indicado servicio de disponibilidad es cuando la empresa lo despide poco días después por entender concurrente una causa disciplinaria (desobediencia). Con estos datos no puede sostenerse la existencia de un despido discriminatorio, ni puede considerarse el cese como una "represalia" por la actuación del trabajador, pues responde con toda evidencia al ejercicio de sus facultades disciplinarias por el empleador, ante lo que considera un incumplimiento injustificado por el trabajador de las órdenes y directrices empresariales, por mucho que luego, resuelta en el proceso la compleja controversia jurídica existente entre las partes, el despido deba finalmente calificarse como improcedente. Con desestimación del recurso del trabajador.

QUINTO.- Resta por último abordar la cuestión del salario regulador del despido. El primer parámetro establecido en el ET a fin de poder determinar la cuantía de la indemnización por extinción de contrato de trabajo es el salario recibido por el trabajador. El salario a que se refiere el artículo 56.1 ET es el que corresponde al trabajador en la fecha de su despido. Siendo necesario fijar una referencia más concreta sobre el tiempo al que ha de referirse el cómputo del salario, por lo que el salario que se tiene en cuenta es el del último mes trabajado en la empresa. Surge un problema cuando hay partidas salariales que se reciben de forma irregular (horas extraordinarias, bonos o incentivos, comisiones, etc.), es decir, que varían mes a mes o sólo se reciben determinados meses. Con lo que se plantea la necesidad de establecer un criterio para poder incluirlas en el cómputo del salario regulador, de modo que quede reflejado lo que realmente el trabajador percibe.

En el caso de autos el salario mensual bruto del actor, con prorrata de pagas extraordinarias, es de 1865,26 euros, al que se añade un plus mensual de disponibilidad de 400 euros, en total, pues, 2265,26 euros mensuales. Como dijimos antes respecto del servicio de disponibilidad que realizaba el actor, solo puede considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios. Esto es, solo pueden tenerse en cuenta las 88 horas (extraordinarias) realizadas en el período de referencia 1-8-2016 a 30-4-2017 (HP 3º). El plus de disponibilidad de 400 euros mensuales no retribuye necesariamente dichas horas, pues se paga al margen de que en el mes correspondiente se realicen o no horas extraordinarias. Además, la retribución de las horas extraordinarias constituye un concepto salarial independiente y autónomo para remunerar el tiempo trabajado que exceda de la jornada ordinaria y no guarda ninguna homogeneidad con las restantes percepciones de los trabajadores. Por ello, no cabe su compensación o absorción con ningún otro concepto salarial diferente, aunque también vaya referido al tiempo de trabajo, como por ejemplo un complemento de disponibilidad.

Por lo lo dicho, visto que el trabajador en el período de 9 meses de referencia (1-8-2016 a 30-4-2017) realizó 88 horas extraordinarias, a razón de un precio de 12,54 euros/hora (v. FJ 3º sentencia recurrida), ello supone un total de 1.103,52 euros, que divididos por 9 mes dan 122,61 euros/mes por horas extraordinarias, que sumados al salario mensual de 1865,26 euros más los 400 euros de plus de disponibilidad, arroja un salario regulador bruto mensual, con prorrata de pagas extras, de 2387,87 euros.

Procede en este solo punto estimar el recurso de la empresa, ajustando el fallo de la sentencia recurrida al salario regulador mensual de 2.397,87 euros.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Martín, estimando en parte el formulado por la empresa Balanzó Hermanos SL, ambos contra la sentencia de 3 de enero de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Barcelona en sus autos de despido nº 511/2017, promovidos por el Sr. Martín contra la citada empresa, y en su consecuencia revocamos en parte dicha resolución, a fin y efecto de fijar como salario regulador del despido el de 2.387,87 euros brutos mensuales, con prorrata de pagas extraordinarias, 78,50 €/



día, y como indemnización por despido improcedente la suma de 2.374,79 euros, confirmando los restantes pronunciamientos del fallo recurrido.

Sin costas. Con devolución del depósito constituido para recurrir. Y reducción de la consignación efectuada a tal fin hasta el importe final de la condena.

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 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.