



Roj: **STSJ CAT 9271/2018 - ECLI:ES:Tsjcat:2018:9271**

Id Cendoj: **08019340012018105814**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **08/11/2018**

Nº de Recurso: **4210/2018**

Nº de Resolución: **5846/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **IGNACIO MARIA PALOS PEÑARROYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08121 - 44 - 4 - 2017 - 8013083

CR

Recurso de Suplicación: 4210/2018

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMO. SR. EMILIO GARCIA OLLÉS

ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

En Barcelona a 8 de noviembre 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. 5846/2018

En el recurso de suplicación interpuesto por AJUNTAMENT DEL MASNOU frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Mataró de fecha 18 de abril de 2018 dictada en el procedimiento Demandas nº 521/2017 y siendo recurrido/a Loreto , ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13 de julio de 2017 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclam. derechos contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 18 de abril de 2018 que contenía el siguiente Fallo:

"ESTIMAR PARCIALMENT la demanda interposada per la demandant Loreto , dirigida contra l'Ajuntament del Masnou, DESESTIMANT l'acció de reconeixement de la condició de treballadora indefinida no fixa, però CONDEMNANT a l'Ajuntament a satisfer a la demandant la quantia de 13.095'45 euros en concepte d'indemnització per fi de contracte d'interinitat, calculada a raó de

20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats, sense interessos del 10% per mora."



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

"PRIMER.- La demandant Loreto , amb DNI NUM000 , va prestar serveis per compte de l'Ajuntament del Masnou, amb CIF P - 0811700D, entre el 24 d'octubre de 2006 i el 31 de maig de 2007 com a informadora ambiental.

SEGON.- Posteriorment, la demandant Loreto va signar amb l'Ajuntament del Masnou un contracte de treball de durada determinada, d'interinitat, en data 1 de febrer de 2010, amb vigència prevista fins a "conkurs", assumint categoria de tècnica auxiliar de paisatge, amb jornada de 24 hores i mitja a la setmana. La prestació de serveis va finalitzar el dia 12 d'octubre de 2010, en no superar la Sra. Loreto el concurs - oposició celebrat els dies 23, 27 i 30 d'abril de 2010.

TERCER.- Atès que els períodes anteriors computaven un total d'1 any, 3 mesos i 20 dies, i valorant que l'article 6.2 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament estableix que s'abona pel concepte d'antiguitat el que li correspongui per aplicació de la normativa dels funcionaris de l'Estat, és a dir, per triennis i en l'import que s'estableix en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, l'Ajuntament dicta decret de data 24 de maig de 2011 en el que decideix reconèixer a la Sra. Loreto com a data d'antiguitat a efectes del còmput de triennis el dia 5 de juliol de 2009.

QUART.- El Ple de l'Ajuntament del Manou decideix en data 17 de juny de 2010 modificar la plantilla de personal laboral, creant una plaça de tècnic mitjà destinada a cobrir un lloc de cap de brigada.

CINQUÈ.- La demandant Loreto va signar amb l'Ajuntament del Masnou un contracte de treball de durada determinada, d'interinitat, en data 25 d'octubre de 2010, amb vigència prevista fins a "conkurs", assumint categoria de cap de brigada, amb jornada de 20 hores a la setmana i un salari mensual brut, incloent sou base, complement específic i complement de destí, de 1.128'38 euros.. El contracte es celebrava per tal de cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva. La prestació de serveis va finalitzar el dia 12 d'octubre de 2010, en no superar la Sra. Loreto el concurs - oposició celebrat els dies 23, 27 i 30 d'abril de 2010.

SISÈ.- Per part de l'Ajuntament del Masnou es va decidir l'any 2013 amortitzar el lloc de treball de cap de brigada i crear el lloc de treball de tècnica de via pública, i en data 14 de març de 2013 es dicta Decret en el que es decideix procedir a la mobilitat funcional de la Sra. Loreto al lloc de tècnica de via pública fins a la resolució del concurs de provisió de llocs de treball de forma reglamentària, modificant el contracte d'interinitat de la Sra. Loreto per a formalitzar-lo a jornada completa. El Decret va ser notificat a la Sra. Loreto en data 24 de maig de 2013, però ja en data 14 de març de 2013 la Regidora Delegada de Recursos Humans i la Sra. Loreto signen l'acord de canvi de funcions, passant a realitzar la Sra. Loreto les tasques de tècnica de via pública, concretament fins que es resolgui el concurs de provisió del lloc de treball, passant a tenir reconeguda la Sra. Loreto una retribució anual bruta de 32.022'66 euros.

SETÈ.- L'Ajuntament del Masnou va oferir públicament el lloc de treball de tècnica de via pública en data 26 de novembre de 2015, i la convocatòria per a la selecció de la plaça es va fer pública en data 12 de setembre de 2016, finalitzant el procés en data 11 de maig de 2017 i comunicant-se a la Sra. Loreto la conseqüent fi del seu contracte en data 30 de juny de 2017.

VUITÈ.- En aquella data 30 de juny de 2017 es va procedir a la liquidació de la relació laboral, amb abonament a la Sra. Loreto del que li corresponia per pagues extres i vacances.

NOVÈ.- En els darrers mesos de prestació de serveis el salari mensual brut de la Sra. Loreto , amb inclusió de la prorrata de pagues extres, era de 2.622'28 euros.

DESÈ.- Es dona per reproduït el document 21 de l'Ajuntament demandat, relatiu a taxes d'incorporacions.

ONZÈ.- La present demanda es va interposar en data 11 de juliol de 2017.

DOTZÈ.- Per al cas d'estimació de la demanda, les parts es mostren d'acord en què una indemnització de 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats, ascendiria a la quantia de 13.095'45 euros."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, la parte actora, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Formula el Ayuntamiento del Masnou un único motivo, al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que denuncia la infracción de las siguientes normas:



El Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio, en sus cláusulas 1ª, 4ª y 5ª, la jurisprudencia contenida en las sentencias del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (recurso casación nº 217/2013), de 8 de julio de 2014 (rcud 2693/2013) de 15 de julio de 2014 (rcud 1833/2013) y 17 de julio de 2014 (rcud 1873/2013), y del artículo 49.c) del Estatuto de los Trabajadores, el cual debe ser interpretado de conformidad con la jurisprudencia reseñada y a la luz de la futura resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha de resolver las cuestiones prejudiciales que le han sido planteadas por el Tribunal Supremo y diferentes Tribunales Superiores de Justicia al objeto de revisar las conclusiones alcanzadas por el tribunal europeo en su sentencia de 14.9.2016 (asunto Diego **Porras**) y, en su caso, modularlas en el sentido que plantea la parte recurrente, teniendo en cuenta también, en contraposición a las causas extintivas del artículo 49.c), las reguladas en el artículo 52 en relación al 51 del ET, que son siempre causas sobrevenidas, externas y ajenas a la voluntad de las partes en el momento de suscribir el correspondiente contrato de trabajo.

Alega que en el presente caso no se ha cuestionado la legalidad del tipo contractual utilizado -el de interinidad hasta la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por la actora- ni tampoco la legalidad de la causa extintiva -la superación del proceso selectivo por aspirante distinto de la trabajadora que ocupaba la plaza de forma interina- ni estamos ante un abuso de la contratación temporal. En relación al principio de no discriminación contenido en la cláusula cuarta del Acuerdo Marco citado alude a las conclusiones de la Abogada General en el asunto C-677/16 en las que pide al TJUE que reconsidere su doctrina o, al menos, la matice acerca de si los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos se encuentran en una situación comparable también en relación a la indemnización por fin de su contrato, por lo que a la extinción del contrato de trabajo de la actora no se le debe aplicar la misma indemnización que la prevista para las extinciones por causas objetivas, ni tampoco las previstas en el artículo 49.c) del ET, ya que dicha extinción no comportó ninguna pérdida de empleo al ser reemplazada por el aspirante que superó el proceso selectivo.

SEGUNDO.- La sentencia de instancia da por probado que la actora estuvo vinculada con el Ayuntamiento del Masnou, en virtud de una relación laboral de interinidad para la cobertura de vacante desde el 25.10.2010 hasta el 30.6.2017, en que se le comunicó la extinción de la relación por la cobertura reglamentaria de la plaza, sin haberse discutido la legalidad de dicha finalización, reclamando la actora en la demanda una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, que es la prevista en el artículo 53.1.b), en relación con el artículo 52 del ET para las extinciones de contratos por causas objetivas.

La sentencia recurrida ha accedido a dicha pretensión, con base en la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en sentencias de 28 de marzo de 2017 (recurso 1664/2015) y 9 de mayo de 2017 (recurso 1806/2015) y en la doctrina establecida por el TJUE sobre los contratos de interinidad.

Ambas sentencias del Tribunal Supremo se pronuncian sobre la cuantía de la indemnización que corresponde a un trabajador indefinido no fijo cuando su contrato se extingue por la cobertura reglamentaria de la plaza, razonando en estos términos:

"La ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato.

La sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 -asunto de Diego **Porras**- declaró:

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada. 2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de



interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

La doctrina contenida en dicha sentencia ha sido revisada por la posterior de 5 de junio de 2018, en el asunto **Montero Mateos**, cuyo pronunciamiento ha sido el siguiente:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

No obstante el apartado 64 de dicha sentencia precisa que "incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

Sobre esta cuestión se ha pronunciado ya esta Sala en sentencia nº 4072/2018, de 9 de julio de 2018, en relación también a un contrato de interinidad por vacante que se extinguió por cobertura de la plaza y que se extendió desde el 7.9.2006 al 31.8.2014, en la que se reconoce al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio, con base en los siguientes argumentos:

"En el caso de autos resulta de aplicación el art.49.1c) ET , que no prevé indemnización alguna en el caso de extinción del contrato de interinidad y, según el TJUE, ello no es contrario a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (Directiva 99/70).

Ahora bien, conforme al Fundamento 64 de la STJUE 5 junio 2018, el órgano judicial debe " examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo, en cuyo caso tendrá derecho a la indemnización reclamada de 20 días por año de servicio.

Sobre la imprevisibilidad de la finalización del contrato:

El contrato es de interinidad por cobertura de vacante y se celebra el 07/09/06 y se ha extinguido el 31/08/14 por cobertura de las plazas con personal fijo, tras la conclusión del proceso selectivo.

El art.4.2b) pfo. 2 del RD 2720/1998 , dispone en cuanto a la duración del contrato de interinidad por cobertura de vacante que " En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica."

El TS, en sus SSTS 24 enero 2008 RCU 3408/2006 ; 9 julio 2007, RCU 3167/2006 ; 26 octubre 2006 RCU 2561/2005 , ha mantenido que el plazo del contrato de interinidad para cobertura de vacante celebrado por Administraciones públicas, puede superar los tres meses de duración, que se prevé para las empresas privadas. Lo ha justificado, diciendo que "Se excluye de esta previsión normativa a los contratos de interinidad por vacante que suscriba la Administración Pública, en razón a la mayor complejidad de los trámites a seguir para la cobertura de vacantes en su seno. " (STS 26 octubre 2006 . F.D3º).

Sin embargo, ha añadido el Alto Tribunal que (STS 11 abril 2006 . f.4): " No desconoce la Sala que la exclusión del plazo temporal en la duración de las relaciones de interinidad por vacante puede producir comportamientos abusivos o fraudulentos en la utilización de este tipo contractual. Pero, aparte de que tales desviaciones pueden surgir en el marco de las Administraciones públicas en las que el plazo no rige, la reacción frente a las mismas debe abordarse en cada caso ante las denuncias que en este sentido se formulen, sin olvidar el recurso a las pretensiones que tengan por objeto la puesta en marcha de los procesos de selección a través de las oportunas convocatorias. En el presente caso la pretensión que formula no ha denunciado de forma concreta ningún abuso o fraude; por el contrario, se funda únicamente en el transcurso del plazo de tres meses para reivindicar de forma automática la conversión del vínculo indefinido."



En la STS 24 junio 1996 (RJ 1996\5300) F.2, y las en ella citadas, se afirma que para establecer la eventual demora en la provisión hay que examinar las distintas fases del procedimiento de dotación de la plaza, su inclusión en la oferta de empleo, las previsiones para su provisión y el desarrollo de ésta, pero aunque se acredite la demora, ésta puede implicar infracción de normas administrativas, pero no constituiría ni un fraude de ley en la contratación temporal laboral, ni la transformación de esa contratación en indefinida, porque la función típica de la contratación temporal, que es la de desempeñar provisionalmente un puesto de trabajo que no ha sido objeto de cobertura reglamentaria, se mantiene, y la prolongación en el tiempo de la relación ningún perjuicio causa al trabajador que puede desistir libremente del contrato, respetando el plazo de preaviso.

Por tanto, a diferencia de las empresas privadas, en que se establece un plazo de 3 meses para la cobertura de la vacante, el art. 4.2b) RD 2720/98 , y la interpretación que del mismo ha hecho el TS, supone que no exista un plazo de duración determinado y previsible en el momento de celebración del contrato de interinidad para cobertura de vacante cuando el empleador es una Administración Pública, si bien es cierto que la doctrina menor ha barajado plazos de 3 años, en base a lo que dispone el art. 70.1 del EBEP , que dispone que :

" 1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

(vid. STSJ Madrid 1227/2017 de 13 diciembre . Rec 690/2017; STSJ Galicia de 15 noviembre 2017, Rec 2547/2017 ; STSJ País vasco de 24 octubre 2017, Rec. 1853/2017 , etc).

Sobre la duración inusualmente larga:

Sobre lo que haya de entenderse por inusualmente largo, ya se ha pronunciado la STSJ Castilla y León de 11/06/2018. Rec 833/2018, en que se barajan dos alternativas:

2 años : derivada de la Directiva 1999/70: que ordena fijar una duración máxima total de contratos sucesivos de duración determinada vid. RD-Ley 5/06 de 9 de junio, que introdujo el límite de 24 meses en el art.15.5 ET .

3 años : el fijado por el legislador para la duración máxima de los contratos de obra o servicio en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores . Ese límite de tres años es el que hemos aplicado, precisamente, a los contratos de interinidad por vacante, por ejemplo en sentencias de 15 de mayo de 2013 , suplicación 769/2013 (confirmada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 14 de julio de 2014 , RCU 1807/2013), o 5 de febrero de 2018 (suplicación 2129/2017), en base a que el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público (tanto de la Ley 7/2007 como del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) dice que la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, siendo esta la referencia por tanto para aplicar los artículos 4.1 y 4.2.b del Real Decreto 2720/1998 , que dicen que el contrato de interinidad se puede celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, en cuyo caso su duración es la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción, que en el caso de las empresas privadas no puede exceder de tres meses y en el caso de las Administraciones públicas debe coincidir con el tiempo que duren los procesos para la cobertura de las plazas, conforme a lo previsto en su normativa específica. La coincidencia de criterios en estos supuestos permitiría deducir que el límite máximo que siempre ha considerado el legislador como admisible y normal para los contratos temporales es el de los tres años. (STSJ de 11/06/2018. Rec 833/2018, FJ 5º)

Pues bien, partiendo de todo lo expuesto, en el caso de autos el contrato duró casi 8 años, de 07/09/06 a 31/08/14, por lo que la imprevisibilidad de la finalización del contrato y su duración, inusualmente larga, conlleva recalificarlo como contrato fijo, conforme impone la nueva doctrina del TJUE".

En el caso ahora enjuiciado la duración de la relación laboral de la actora fue de casi siete años entre el 25.10.2010 y el 30.6.2017, duración también excesiva e injustificada para cubrir una plaza vacante, por lo que con arreglo a la doctrina expuesta, debe considerarse correcta la indemnización reconocida en la sentencia de veinte días de salario por año de servicio, lo que comporta la desestimación del recurso, al no haberse producido las infracciones que en el mismo se denuncian.

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

FALLAMOS



Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento del Masnou contra la sentencia de 18 de abril de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Mataró en los autos nº 521/2017, seguidos a instancia de D^a Loreto contra dicho Ayuntamiento, a quien se imponen las costas causadas, con inclusión de los honorarios de la graduada social impugnante del recurso, que esta Sala fija en 350 euros.

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

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

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

Asimismo, 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.