



Roj: **STSJ CAT 9484/2015 - ECLI:ES:TSCAT:2015:9484**

Id Cendoj: **08019340012015105685**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **15/10/2015**

Nº de Recurso: **24/2015**

Nº de Resolución: **25/2015**

Procedimiento: **Demandas**

Ponente: **JUANA VERA MARTINEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 9484/2015,**
STS 4918/2016

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

F.S.

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMA. SRA. **JUANA VERA MARTINEZ**

En Barcelona a 15 de octubre de 2015

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N º 25/2015

En los autos nº 24/2015, iniciados en virtud de demanda procedimientos de oficio, ha actuado como Ponente la Ilma Sra. **JUANA VERA MARTINEZ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Con fecha 8-5-15 tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda procedimientos de oficio en la que interviene como parte demandante DEPARTAMENT D' EMPRESA I OCUPACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA y como parte demandada UNIVERSITAT DE GIRONA, UNIVERSITAT POLITECNICA DE CATALUNYA, UNIVERSITAT AUTONOMA DE BARCELONA, C.C.O.O., MINISTERIO FISCAL, COL·LECTIUS ASSEMBLEARIS D'UNIVERSITATS (CAU), U.G.T., UNIVERSITAT DE LLEIDA, UNIVERSITAT POMPEU FABRA, UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI y UNIVERSITAT DE BARCELONA, en la que se solicita se dicte sentencia conforme a derecho. Admitida la demanda formulada, se ha celebrado el correspondiente acto de la vista el pasado día 30-9-15. Finalizado dicho acto, se elevaron las conclusiones a definitivas quedando las actuaciones concluidas para dictar sentencia.

HECHOS PROBADOS



PRIMERO .- En fecha 11 de diciembre de 2014 se solicitó ante la Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña el registro del VI Conveni Col lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Vigili para los años 2010-2015.

SEGUNDO .- En trámite de control de legalidad la autoridad laboral requirió, en fecha 25 de febrero de 2015, a la Comisión negociadora de dicho convenio, la adecuación de los artículos siguientes: el artículo 42.1 en relación a la disposición transitoria octava; el artículo 45.2 en relación a la disposición transitoria novena; el artículo 46.2 en relación a la disposición transitoria décima; el artículo 51 en relación a la disposición transitoria décimo primera; el artículo 53.1 en relación con la disposición transitoria décimo segunda; el artículo 53.3 en relación con la disposición transitoria décimo tercera; el artículo 53, puntos 2, 4 y 5 en relación a la disposición transitoria séptima; y del artículo 56 con relación a la disposición transitoria décimo cuarta.

TERCERO .- En respuesta al requerimiento se presentó un acta de 10 de marzo de 2015 mediante la que se hacían una serie de manifestaciones en el sentido de entender que la redacción propuesta se ajustaba a derecho y se acordaba mantener la redacción de los referidos artículos.

CUARTO .- En la demanda de oficio de impugnación de convenio colectivo interpuesta por la autoridad laboral se solicita la declaración de nulidad, por conculcar la legalidad vigente, de los artículos y disposiciones transitorias siguientes: el artículo 42.1 en relación a la disposición transitoria octava; el artículo 45.2 en relación a la disposición transitoria novena; el artículo 46.2 en relación a la disposición transitoria décima; el artículo 51 en relación a la disposición transitoria décimo primera; el artículo 53.1 en relación con la disposición transitoria décimo segunda; el artículo 53.3 en relación con la disposición transitoria décimo tercera; el artículo 53, puntos 2, 4 y 5 en relación a la disposición transitoria séptima; y del artículo 56 con relación a la disposición transitoria décimo cuarta.

QUINTO .- El tenor literal de los artículos y disposiciones transitorias cuestionados es el siguiente:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En cumplimiento del deber de motivación de la valoración de la prueba que impone el art. 97.2º de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, hemos de señalar que el contenido de los hechos probados resulta incontrovertido y no ha sido cuestionado, siendo conforme con los documentos que se adjuntan a la demanda de oficio y el texto del VI convenio colectivo.

La cuestión litigiosa es estrictamente jurídica y se ciñe a la valoración legal de los artículos y disposiciones transitorias objeto de impugnación.

SEGUNDO .- Con carácter previo a entrar a conocer sobre el fondo del litigio, debe resolverse sobre las excepciones formulada por una de las codemandadas, CCOO, y a las cuales se adhirió la defensa de la parte empresarial.

Entiende CCOO que la demanda carece de objeto por cuanto en la misma no se dice que se vulnere la legalidad vigente, sino que en el fundamento jurídico segundo se dice que " *podría conculcar la legalidad*", por tanto, -entiende- no nos encontramos ante un conflicto actual, sino que se trata de una demanda cautelar o preventiva existiendo, por ello, falta de acción o de jurisdicción, ya que simplemente se plantea una duda.

Sobre los requisitos que deben concurrir para que puedan reputarse válidas las acciones meramente declarativas, se pronuncia la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 2015 (Recurso: 2400/2014) resumiendo la doctrina en los siguientes términos:

"...tal ejercicio se halla condicionado a que la acción esté justificada por:

a) *La existencia de una verdadera controversia: "Por ello, se entiende que no pueden plantearse «cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas, o cuya decisión no tenga incidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor; se requiere que exista un caso o controversia, una verdadera «litis», pero no cabe solicitar del Juez una mera opinión o un consejo» "(sentencia de 6 de marzo de 2007 -rec. 4163/2005 -). Esta doctrina se reitera en las sentencias de 26 de junio de 2007 (rec. 856/2006), 18 de julio de 2007 (rec. 1798/2006), 7 de noviembre de 2007 (rec. 2263/2006), 27 de noviembre de 2007 (rec. 2691/2006) y 12 de febrero de 2008 (rec. 33/2007 -casación ordinaria-), por citar sólo las más recientes.*

b) *La concurrencia de una necesidad de protección jurídica: Se precisa de la "existencia de un derecho insatisfecho, al que se trata de tutelar mediante el ejercicio de la acción "(sentencias de 18 de julio de 2002 -*



rec. 1289/2001 [casación ordinaria], 30 de enero de 2006 -rec. 183/2005 - y 20 de septiembre de 2006 - rec. 81/2005 -)".

En el supuesto que nos ocupa la Autoridad Laboral solicita la declaración de nulidad de una serie de preceptos y disposiciones transitorias del VI convenio colectivo suscrito por las partes demandadas y actualmente vigente, todo ello con arreglo al artículo 163 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que dispone lo siguiente: "*La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el Juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.*"

Por tanto, la Autoridad Laboral tiene un interés actual que se concreta en la petición de declaración de nulidad de las disposiciones convencionales impugnadas y que ha hecho valer a través del procedimiento previsto a tal fin, razón por la que la excepción no puede ser estimada.

TERCERO .- Aunque se planteó como cuestión de fondo, su formulación relativa a "demanda abstracta" entendemos que bien podría reconducirse a la excepción de defectuoso modo de proponer la demanda.

Sostiene la parte demandada que en la demanda no se concreta la vulneración alegada y que, en todo caso, la norma no vulnera la legalidad porque las disposiciones transitorias la salvaguardan.

Así planteada la cuestión, entendemos que se trata más de una cuestión de fondo que de forma, pues la comunicación de oficio -que no es propiamente una demanda-, reúne los requisitos exigidos en el artículo 164 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social relativos a "*La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio*", "*referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad*" y "*relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado*", pues en los fundamentos jurídicos cuarto a décimo de la comunicación se identifica cada uno de los artículos convencionales impugnados, así como la correlativa norma del ordenamiento jurídico que se entiende vulnerada por tratarse de normas de derecho necesario, en el fundamento jurídico undécimo se indican los preceptos por los que se entiende que los artículos impugnados vulneran la legalidad vigente y se argumenta al respecto, y, por último, en el fundamento jurídico décimo cuarto se relacionan los integrantes de la comisión negociadora. Por todo lo expuesto, la excepción no puede merecer favorable acogida.

CUARTO .- Una vez resueltas las cuestiones procesales planteadas nos centraremos en el fondo del asunto.

Como avanzábamos, al amparo del artículo 163 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Autoridad Laboral formula ante esta Sala comunicación a través de la cual denuncia que diversos preceptos y disposiciones transitorias del IV Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Vigili vulneran la legalidad vigente.

En concreto, el artículo 42.1 del convenio fija en 1.462 horas el total de la jornada anual y establece su distribución semanal, no obstante, la disposición transitoria octava reconoce que a la firma del convenio la disposición adicional 12.2 de la Ley 5/2012 modifica la aplicación de aquel artículo, de modo que las partes pactan que cuando la citada disposición adicional pierda su vigencia o no sea de aplicación a las universidades públicas catalanas, se aplicará el citado artículo convencional. Entiende la Autoridad Laboral, que como quiera que según la Ley 5/12 la jornada del personal de la administración y servicios de las universidades públicas de Catalunya tendrá una duración media de 37 horas y 30 minutos para el año 2012, no es posible que el artículo impugnado establezca una jornada inferior, en concreto, de 35 horas a la semana, por pugnar con la citada Ley 5/12.

Idéntica técnica se sigue para la impugnación de los demás preceptos convencionales. Así, el artículo 45.2 del convenio fija en 12 el número de días laborales de descanso correspondientes al personal laboral de las universidades, si bien en la disposición transitoria novena del convenio colectivo se establece que a la firma del convenio dicha materia se regula por el Real Decreto Ley 20/12, por lo que se pacta que aquel artículo será de aplicación cuando esta última norma pierda vigencia o no afecte a las universidades públicas catalanas. Así las cosas, como el RDLey 20/212 que modificaba el artículo 48 del EBEP, sobre el número de días de asuntos propios, va a verse afectado por la LO 9/13 y, posteriormente, por la Ley 15/14, que amplió a 5 días el número de días de asuntos propios, entiende la Autoridad Laboral que el artículo convencional impugnado es contrario a dicha norma, en cuanto que fija en un número superior -12 días-, el número de días de asuntos propios del personal laboral de las universidades.

El artículo 46.2 del convenio reconoce dos días de permiso por cambio de domicilio habitual y cuatro si se cambia de localidad, no obstante, la disposición transitoria décima, establece que en el momento de la firma del convenio el artículo 8.1 del RDL 20/12 modifica la aplicación de dicho precepto pero en el momento que aquel



artículo pierda su vigencia o no sea de aplicación a las universidades públicas catalanas, las partes aplicaran el referido artículo convencional. Entiende la Autoridad Laboral que el artículo 48 del EBEP y el artículo 37.3 c) prevén que el permiso por cambio de domicilio sea de un día.

El artículo 51 del convenio establece un complemento de las prestaciones durante la incapacidad temporal del personal, no obstante, la disposición transitoria undécima establece que al momento de la firma del convenio la disposición adicional 6.1 del Decreto Ley 2/12 y el Decreto Ley 2/13, que modifica el anterior, suspende la aplicación del artículo 51 pero las partes pactan que será de aplicación cuando aquella norma pierda su vigencia o no afecte a las disposiciones públicas catalanas. Entiende la Autoridad Laboral que conforme a la normativa mencionada, en concreto la Ley del Parlament de Catalunya 5/12 modificada por el Decreto Ley 2/12 y 3/12 la mejora de las retribuciones durante los periodos de incapacidad temporal debe ajustarse al régimen que prevén dichas normas.

El artículo 53.1 del convenio fija en 65 años la edad de jubilación siempre que se reúna el periodo de carencia. No obstante, la disposición transitoria décimo segunda establece que en el momento de la firma del convenio la ley 3/12 modifica la disposición adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores suspendiendo la aplicación del artículo 53.1, pactando las partes que sea de aplicación cuando aquella norma pierda su vigencia. Entiende la Autoridad Laboral que conforme a la disposición adicional del Estatuto de los Trabajadores, en ningún supuesto se puede obligar a la jubilación.

El artículo 53.3 del convenio establece que los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años fijando los requisitos que deben cumplirse. No obstante, en la disposición transitoria décimo tercera se establece que a la firma del convenio la Ley 27/11 suspende la aplicación del artículo 53.3 a partir del 1 de enero de 2013 excepto en los casos previstos en la disposición final décimo segunda de la misma ley, pactando las partes que dicho artículo convencional sea de aplicación cuando la referida Ley pierda su vigencia. Entiende la Autoridad Laboral que la modalidad de jubilación anticipada solamente se reserva a los supuestos en que concurren los requisitos establecidos en el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social según redacción del artículo 5 de la Ley 27/11.

El artículo 53, punto 2 establece que cuando se produzca la jubilación del trabajador que acredite una determinada antigüedad tendrá derecho a percibir una cantidad de dinero determinada; en el punto 4 se establece que cada universidad podrá promover acuerdos para promover la jubilación parcial anticipada; y en el punto 5 se establece una indemnización compensatoria para el personal que se jubile con menos de 65 años. No obstante, la disposición transitoria séptima dispone que la eventual afectación de los artículos 53.2 y 53.5 por la disposición adicional sexta de la Ley 5/12 estableciendo que queda pendiente a la resolución de los procesos judiciales relativos al reconocimiento de derechos individuales sobre estas cuestiones. Entiende la Autoridad Laboral que el artículo 1.2 del Real Decreto Ley 20/12 hace incompatible las prestaciones compensatorias y cualquier otra por el cese con la percepción de la pensión de jubilación.

Por último, el artículo 56 del convenio establece que el disfrute de días adicionales de vacaciones tendrá carácter de jornada efectiva de trabajo, conforme al cuadro que se establece. No obstante, la disposición transitoria décimo cuarta dispone que a la firma del convenio, el Real Decreto 20/12 suspende la aplicación del artículo 56 pero que las partes pactan que sea de aplicación cuando dicha norma pierda su vigencia o no sea de aplicación a las universidades públicas catalanas. Entiende la Autoridad Laboral que el artículo 8 del Real Decreto Ley 20/12, que modificó el artículo 48 EBEP, eliminó los premios por antigüedad.

Concluye la Autoridad Laboral, sintéticamente expuesto, que el convenio colectivo ha de respetar lo que disponen las normas legales, conforme al artículo 9.3 de la Constitución Española, el artículo 85.1 en relación al artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que las normas mencionadas (Ley del Parlament de Catalunya 5/12, la Ley 7/2007 del EBEP, el Real Decreto Ley 20/12, los Decretos Ley 2/12 y 3/12 de la Generalitat y la Ley estatal 3/12 son normas de derecho necesario y ocupan una posición superior a las previsiones que pueda contener el convenio colectivo por lo que no las puede contravenir incorporando los artículos impugnados para posteriormente dejarlos en suspenso mediante el establecimiento de disposiciones transitorias generando confusión e inseguridad jurídica.

De contrario, las demandadas comparecidas en juicio coincidieron en sostener que las disposiciones transitorias del convenio salvaguardan la aplicación preferente de las normas de superior rango vigentes, pactándose que sólo para el caso en que dejen de estarlo será de aplicación lo pactado en los artículos controvertidos. Asimismo, que dada la situación económica que atravesamos, es habitual que el legislador utilice la técnica de dejar en suspenso normas.

Por último, el Ministerio Fiscal sostuvo, resumidamente expuesto, que siempre que se respete la legalidad vigente no hay inseguridad jurídica, no pudiéndose obligar a las partes a negociar, por lo que se opuso a la estimación de la demanda.



QUINTO .- Por lo que se refiere a naturaleza de los convenios colectivos, debe partirse de que el artículo 37 de la Constitución Española dispone que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, y la fuerza vinculante de los convenios, de modo que los convenios colectivos suscritos con arreglo a la Ley, en concreto, el Estatuto de los Trabajadores (artículos 82 y siguientes), se les confiere eficacia " *erga omnes* " dentro de su ámbito de aplicación y durante su vigencia, y como fuente de normas, se integra en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico laboral con sometimiento no ya solo a la Constitución (artículo 7 y 9.3 CE), sino a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores), particularmente, las que establezcan mínimos de derecho necesario que deben ser respetados en todo caso (artículos 3.3 , 85.1 y 90.5 del Estatuto de los Trabajadores).

En consecuencia, " *...en un Estado Democrático, los poderes públicos deben, en un papel subsidiario, limitarse a proscribir aquello que es inaceptable en el área de la libre expresión de la autonomía de la voluntad negociadora por no respetarse un «standard» mínimo, pues, respetado éste, los poderes públicos tienen un papel subsidiario. Se trata de compatibilizar la libre expresión de la autonomía de la voluntad con un «standard» mínimo, de orden público, que debe ser respetado. Máxime, cuando la negociación colectiva expresa la voluntad de los interesados: trabajadores, sindicatos y empresarios legitimados para negociar y se basa en la acreditación de mayorías (tiene, por tanto, una raíz democrática)*" (sentencia de esta Sala núm. 12/2007, de 29 de marzo).

Para entrar en el examen de los preceptos convencionales impugnados, conviene traer a colación la doctrina sentada por el Tribunal Supremo sobre la interpretación de cláusulas convencionales en el sentido de que " *el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas hermenéuticas de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (SSTS 13/11/96 -rec. 1738/96 -; ... 14/05/13 -rco 38/12 -; y 24/04/13 -rco 16/12 -). Y atendiendo a ello hemos mantenido que en la búsqueda del sentido que haya de darse a determinadas cláusulas de un Convenio Colectivo se ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico (SSTS 06/04/92 -rcud 1605/91 -; ... 22/04/13 -rco 50/11 -; y 19/06/13 -rco 102/12 -), junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes (SSTS 01/07/94 -rcud 3394/93 -; ... 22/04/13 -rco 50/11 -; y 19/06/13 -rco 102/12 -), que es precisamente lo que confiere aquella especial relevancia al Tribunal «a quo» (SSTS 27/09/02 -rec. 3741/01 -; ... 11/07/12 -rcud 4157/11 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).*

Pero de todas formas también se ha insistido por nuestra doctrina que esos elementos -lógico, gramatical, histórico e intencional de las partes- «han de ponderarse en el marco de una interpretación sistemática del conjunto de la disposición y de la finalidad perseguida por la misma [con muchas otras, SSTS 15/03/10 -rcud 584/09 -; y 18/06/10 -rco 152/09 -];» (STS 13 de enero 2014, recurso 102/2013).

Así las cosas, en el examen de los artículos impugnados no se debe atender únicamente al sentido literal de las palabras, sino que una interpretación lógico- sistemático de los mismos obliga ponerlos en relación con las disposiciones transitorias que regulan la entrada en vigor de cada uno de ellos, lo que permite concluir que los artículos convencionales impugnados, en cuanto que su vigencia se condiciona -en definitiva-, a la inexistencia de norma de rango superior aplicable en la materia, por ser esa la voluntad expresa de las partes negociadoras, no contravienen la legalidad vigente ni el sistema de fuentes normativo. No cabe duda -porque así se plasma en las referidas disposiciones transitorias-, que las partes negociadoras son conocedoras de que a la firma del convenio colectivo las diversas materias tratadas en los preceptos impugnados son reguladas expresamente por norma jurídica de rango superior a la cual expresamente se someten y, solo para el caso en que dichas normativas pierdan vigencia, acuerdan que sea de aplicación lo que ellos han pactado. Pero es que, incluso en el supuesto en que las normas a que expresamente se hace referencia en las disposiciones transitorias fueran sustituidas por otras -también de superior rango jerárquico a la norma paccionada-, ello no supondría la ilegalidad de las referidas disposiciones transitorias, pues no cabe duda de la prevalencia de las normas de superior rango frente a lo pactado, por ser esa la voluntad de las partes. En este sentido, el Tribunal Supremo ha defendido la superioridad de la ley, incluso la posterior convenio colectivo, al declarar que " *lo acordado con fuerza vinculante en la negociación colectiva puede ser modificado por ley posterior y ello porque del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida (STC 210/1990), ya que es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario (SSTC 177/1988 , 171/1989 , 92/1994 y 62/2001) "* (STS de 27 de mayo de 2013, recurso: 61/2012).

De modo que si los artículos impugnados no pueden ser considerados ilegales y, por tanto, que vulneren la legalidad vigente, tampoco puede predicarse de los mismos que conculquen la seguridad jurídica, pues respetan el sistema de fuentes establecido.



Por último, respecto a la alegada confusión que genera la redacción empleada y sin necesidad de entrar a examinar la calidad de la técnica de que han hecho uso las partes convencionales (disposiciones transitorias que dejan en suspenso la entrada en vigor de lo establecido en parte del articulado), en tanto que no vulneran ninguna norma, no puede dar lugar a la nulidad de los artículos y disposiciones transitorias impugnadas, ex artículo 163 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

SEXTO .- Sin expresa condena en costas, artículo 97 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos la demanda de oficio de impugnación de convenio colectivo formulada por la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña, siendo parte el Ministerio Fiscal, contra los sindicatos CCOO y UGT, CAU (Col lectius Assemblearis d'Universitats), y por la parte empresarial la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida y la Universitat Rovira i Vigili y en consecuencia absolvemos a los demandados de la reclamación de que han sido objeto.

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.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado Social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, 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 (oficina indicada en el párrafo anterior), 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 la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.