

El TSJ de Cataluña considera que es nulo el despido de una trabajadora a los tres días de dar positivo en Covid-19

Confirma la Sala la sentencia que declaró nulo el despido disciplinario de una trabajadora por considerar que se había adoptado con vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación y el derecho a la integridad física y a la salud, al fundarse en el hecho de que la trabajadora podía estar infectada por la Covid-19, circunstancia que, señala el Juzgado, se puede equiparar a la de enfermedad estigmatizante, dado el contexto en que se produjo, pocos meses después del inicio de la pandemia y cuando aún no había vacunas disponibles para atajarla.

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Barcelona

Sección: 1

Fecha: 27/07/2022

Nº de Recurso: 2726/2022

Nº de Resolución: 4514/2022

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sala de lo Social

SENTENCIA

En Barcelona a 27 de julio de 2022

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. 4514/2022

En el recurso de suplicación interpuesto por CLAUSET INTEGRAL 2007, S.L. frente a la Sentencia del Juzgado Social 11 Barcelona de fecha 31 de marzo de 2021 dictada en el procedimiento Demandas nº 889/2020 y siendo recurrido FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), Marisa y MINISTERI FISCAL, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Francisco Javier Sanz Marcos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos fundamentales, 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 31 de marzo de 2021 que contenía el siguiente Fallo:

"Que DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda interpuesta por DOÑA Marisa frente a la empresa CLAUSET INTEGRAL 2007 S.L., FOGASA con intervención del Ministerio Fiscal, y en consecuencia, DEBO DECLARAR Y DECLARO la NULIDAD del despido del trabajador demandante, condenando a la parte demandada a la inmediata readmisión del trabajador demandante en el mismo puesto y condiciones de trabajo que ocupaba con anterioridad al despido con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido,, con descuento en su caso de lo que hubieran percibido si desde entonces hubieran encontrado nueva ocupación, o de las prestaciones de seguridad social que hubieran podido percibir, siempre que la empresa lo acredite en fase de ejecución. Así como a satisfacer a la actora una indemnización de 6.251 euros en concepto de daños y perjuicios y los intereses del 1108 del CC. Así mismo DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al FOGASA de toda pretensión formulada contra ella, sin perjuicio de la responsabilidad legal y subsidiaria ex artículo 33 del ET."

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

PRIMERO.- DOÑA Marisa , mayor de edad, con DNI NUM000 , afiliada al régimen general de la Seguridad Social con número NUM001 viene prestando servicios por cuenta del demandado la empresa CLAUSET INTEGRAL 2007 S.L., con antigüedad de 27 de enero de 2020, con la categoría profesional de limpiadora, mediante contrato indefinido a jornada completa de 40 horas, percibiendo un salario bruto mensual con inclusion de prorrata de pagas extras por importe de 1.311,81 euros.

(Documental demanante, documentos número 1, 8 a 11, interrogatorio del demandado). SEGUNDO.- Es de aplicación el Convenio Colectivo de limpieza de edificios de Barcelona. (Hecho no controvertido).

TERCERO.- En fecha de 22 de octubre de 2020, la trabajadora demandante remite mediante correo con acuse de recibo a la empresa demandada comunicación en el que le manifiesta que su padre será objeto de intervencin médica y quirúrgica en fecha de 26 de octubre de 2020 solicitando el oportuno permiso para ello ascomo el hecho de contraer nuevas nupcias el día 16 de noviembre de 2020 acreditando dicho extremo mediante documento a remitir con anterioridad a la empleadora y ello al amparo del artículo 37.3 a) del ET, ostentando el derecho a quince días naturales de permiso retribuido tomando como dies a quo el día 16 de noviembre.

(Documental demandante, documento número 2).

CUARTO.- En fecha de 24 de octubre de 2020, la trabajadora demandante se coloca en situación de incapacida temporal por diagnostico de COVID-19 siendo dada de alta el día 3 de noviembre de 2020.

(Documento número 4, 5 y 6 ramo de prueba del demandante).

QUINTO.- La entidad mercantil demandada emite comunicación en fecha de 27 de octubre de 2020 en la que certifica al trabajador demandante la extinción de la relación laboral con fecha de efectos de 13 de noviembre de 2020, aduciendo como motivo disciplinario la disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal

o pactado de trabajo ex artículo 54.2 del ET considerando tal comportamiento una falta muy grave que motiva el despido operado, reconociendo en la propia carta de despido la improcedencia del despido y aseverando que procederá a poner a su

disposición la indemnización ex artículo 56 del ET la cual será entregada con la liquidación de partes proporcionales.

(Documento número 1 demanda).

SEXTO.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado cargo sindical o representativo alguno.

SÉPTIMO.- Con fecha 25 de enero de 2021, se celebró acto de conciliación ante el Departament d'Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que concluyó sin avenencia. (Documental demanda).

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Desde la condicionante dimensión (jurídica) que ofrece su incombustible relato fáctico, y "valorando la incomparecencia del demandado al llamamiento procesal..." (ex art. 91 LRJS), advierte el Juzgador a quo sobre el "carácter indefinido de la relación laboral" que, como limpiadora, asigna a la demandante (por haberse celebrado en fraude de ley su contrato de obra o servicio determinado que respondía "a una actividad propia sin autonomía y sustantividad" -fj segundo-); declarando la nulidad de la extinción disciplinaria (de 27 de octubre de 2020) por bajo rendimiento al considerar que la misma "(...) se ha adoptado con vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación...y del derecho a la integridad física y a la salud...al fundarse en el hecho de que la trabajadora podía estar infectada por un virus (Covid-19) altamente contagioso".

Avanza el Juzgador en su razonamiento, advirtiendo que no se la ha despedido por el mero hecho de encontrarse en situación de ITni por la mayor o menor duración del período de cuarentena o por la baja rentabilidad que pueda suponer para la empresa" sino por ser "sospechosa de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa ...circunstancia (ésta que) se puede equiparar a la enfermedad estigmatizante..." -fj quinto-; declaración de nulidad a la que asocia el abono de la indemnización reclamada por "vulneración de derechos fundamentales" pero en cuantía inferior (6.251 euros) a la solicitada de 15.000 euros, al aplicarse la indicación orientativa de la LISOS (art. 8.11) para las faltas muy graves.

SEGUNDO.- Frente a lo así resuelto formaliza la empresa su recurso bajo un único motivo (jurídico) de censura, en el que denuncia la infracción del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (en relación con el 96.1 y 181.2 de la LRJS y su jurisprudencial hermenéutica), poniendo de manifiesto que "más allá de acreditar que cuando se produjo el despido estaba de baja de IT por positivo COVID y que fue alta médica en fecha 3 de noviembre, no va a aportar indicios que pretendieran afirmar una pretendida vulneración de derechos fundamentales, pues, "tal y como recoge el hecho probado primero la trabajadora es limpiadora y no realiza (frente a lo indicado en el fundamento quinto) trabajos de atención al público"; no habiendo acreditado que hubiera puesto "en conocimiento de la empresa la causa de la baja como si lo hizo con otras cuestiones".

Tras advertir que " de los datos que constan acreditados no se infiere que la enfermedad que padecía la trabajadora sea equiparable a una situación de discapacidad " y siendo así que "de conformidad con la legislación española un despido por causa de baja o enfermedad no es discriminatorio...tampoco (se puede equiparar, reitera la recurrente) el coronavirus a una enfermedad estigmatizante...porque cuando se produce la extinción de la relación laboral había pasado ya una primera ola de la pandemia y 9 meses desde la declaración del Estado de Alarma". Y no habiéndose producido "ninguna vulneración de derechos fundamentales...no resulta procedente la aplicación de los artículos 182 y 183 LRJS y por tanto (la trabajadora) no tiene derecho a percibir ningún tipo de indemnización".

TERCERO.- Con carácter previo al examen de la cuestión de fondo suscitada en la litis, la delimitación del thema decidendi (desde su doble perspectiva procesal y jurídico-sustantiva) habrá de definirse tanto en función de lo alegado por la parte recurrida en su escrito de impugnación como por lo judicialmente razonado al dar respuesta a la misma; debiendo ponerse de relieve, en este sentido, que

si bien es cierto que la advertida incomparecencia de la empresa demandada a la "celebración de los actos de conciliación y/o juicio" no permitiría alterar el relato fáctico de la sentencia, no lo es menos que no formaliza ésta motivo alguno de revisión fáctica dirigido a su modificación. La aplicación al caso del principio de "preclusión probatoria" por razón de aquella incomparecencia (Sentencia de la Sala de 20 de octubre de 2021) no obsta, por otra parte, la consideración del referido al iura novit curia (vinculado al correlativo mihi factum dabo tibi ius) respecto a la calificación jurídica del despido sobre la base de los (incombatidos) hechos que conforman el relato (Sentencia de la Sala de 21 de septiembre de 2021, por remisión a las SSTS de 28 de octubre de 1982 , 18 de julio de 1983 y 10 de noviembre de 1984; y del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2005, entre otras coincidentes).

La segunda de las consideraciones a efectuar se refiere a la causa judicialmente asociada a declaración de nulidad del despido que el Magistrado de instancia referencia no tanto a la duración de la enfermedad que le precede y/o su relación con el concepto de discapacidad (en los términos examinados, entre otras coincidentes, por las SSTS de 22 de mayo de 2020, 2 y 23 de febrero y 31 de mayo de 2022) sino por ser "sospechosa (la trabajadora despedida) de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa...circunstancia (ésta que) se puede equiparar a la enfermedad estigmatizante..." (reproduciendo, así, lo argumentado en alguna de las sentencias a que luego aludiremos).

CUARTO.- En su análisis de un supuesto en el que se dilucidaba la calificación del despido (disciplinario por bajo rendimiento, no precedido de una situación de IT de la clase señalada pero acordado también en el marco temporal de la normativa-covid) recuerda la sentencia de Pleno de este Tribunal Superior de 31 de marzo de 2021 (RS 3825/2020) el tenor literal del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual "será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador" (detallando "exhaustivamente en tres apartados determinados casos de nulidad relacionados con la maternidad (por cuidado de hijo en mejor expresión legislativa) y permisos conexos con ella. La nulidad del despido se impone pues (avanza la Sala en su razonamiento) de forma inequívoca y sin lugar a interpretación alguna cuando existe violación de derechos fundamentales, y en las materias conexas listadas de forma exhaustiva, conforme a los artículos citados...listado de supuestos de nulidad, aumentado con el tiempo, ... que llevó a la jurisprudencia a modificar en su día la anterior jurisprudencia sobre el despido en fraude de ley".

En singular referencia a la (jurídica) repercusión que en su calificación pueda tener la situación de enfermedad previa del trabajador despedido rechaza la STSJ Canarias/Las Palmas de 3 de febrero de 2022 (RS 1581/2021) la nulidad postulada pues, no existiendo "enfermedad alguna al tiempo de la comunicación extintiva ..., mal cabría equiparar enfermedad a discapacidad si la primera ni existe ni existió (mientras que) la sospecha de contagio se despejó en un breve periodo de tiempo y si bien la trabajadora comunicó a la empresa la existencia de tal sospecha en ningún momento la entidad empleadora tuvo formal conocimiento de la causa de las ausencias"; recordando, a este respecto (por remisión a los pronunciamientos que cita del Alto Tribunal de 3 mayo 2016, 22 febrero y 15 de marzo de 2018, 29 marzo de 2019 y 15 de septiembre de 2020) que "No cabe sostener que, con carácter genérico, toda decisión ilícita de la empresa, como lo es el despido no justificado, constituye una lesión de derechos fundamentales cuando se dé la circunstancia de que afecta a un trabajador que hubiere estado en situación de IT previamente. Para que el despido pueda ser calificado de nulo, por discriminatorio, es preciso que dicho trabajador sufra algún tipo de discapacidad en los términos expresados en la definición antes transcrita". Advierte, finalmente para concluir y en relación al también significado "estigma" que atribuye al contagio por Covid, que si bien esta (supuesta) asignación "encontraría cobertura en la prohibición de discriminación a la que alude el artículo 14.2 de la Constitución Española", en el supuesto por ella examinado " no existe tratamiento peyorativo por

razón de padecer una enfermedad estigmatizante" pues (se insiste en ello) la trabajadora "ni padecía ni padeció enfermedad alguna (por lo que) mal puede ser estigmatizada quien no presenta signo alguno de estigma, siquiera fuera a título de sospecha al tiempo del acto presuntamente discriminatorio".

En su examen de una cuestión similar (aunque partiendo de unos presupuestos fácticos diferentes, y en respuesta a la petición de nulidad de quien causó "baja médica por Covid"), recuerda la STSJ de Castilla-La Mancha de 8 de febrero de 2022 (RS 1863/2021) que la declaración de nulidad queda "reservada ... para los casos más graves, con vulneración de derechos fundamentales, o relacionados con situaciones susceptibles de especial protección, para evitar, precisamente la vulneración de un derecho fundamental, el de no sufrir discriminación, previstos en el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores". Vinculándose la misma a los "actos jurídicos contrarios a normas imperativas y/o prohibitivas, en el art. 6.3 del CC ; y sólo cuando en aquellas normas no se haya previsto un efecto distinto" (ex STS de 29 de septiembre de 2014). Concluyendo en contra de la nulidad postulada por cuanto "(...) la enfermedad (por Covid) no es de larga evolución salvo en casos extremos y su periodo de convalecencia , ya constatado en las fechas de su afectación en la trabajadora, es de dos semanas ...".

Solución diversa alcanza la STSJ de Murcia de 19 de octubre de 2021 (RS 339/2021), poniendo de relieve que "no se ha despedido a la trabajadora (como también acontece en el caso de litis) por el mero hecho de encontrarse en situación de it, ni por la mayor o menor duración del periodo de cuarentena o por la baja rentabilidad que pueda suponer para la empresa. El verdadero motivo del despido (se advierte) es el hecho que la trabajadora, que prestaba servicios de atención al público, era sospechosa de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa. Y esta circunstancia se puede equiparar a la de enfermedad estigmatizante, es decir, enfermedad que produce en terceras personas actitudes de rechazo, reparo o miedo. Hay que tener en cuenta (avanza la Sala en su razonamiento) el momento en que se produce el despido (20 de abril de 2020). En dicha fecha solo había pasado un mes de la declaración del estado de alarma y había una situación sin precedentes de temor generalizado a contagios masivos (que a día de hoy todavía perdura). Es indiferente que la enfermedad sea duradera o no, o que tenga cura o no. Lo relevante (sigue diciendo dicha sentencia) es el temor estigmatizante que genera en los demás, al menos durante el tiempo en que hay riesgo de contagio. Y en el presente caso (se concluye) hay prueba suficiente para estimar que la empresa acordó el despido de la trabajadora, no porque estuviera de baja, sino porque era sospechosa de haberse contagiado de coronavirus y podía ser percibida por terceras personas como un foco de riesgo de contagios. Recordemos que la trabajadora prestaba servicios de atención al público ...(lo que) conduce a pensar que la empresa habría decidido despedir a la trabajadora por temor a las consecuencias que podrían derivarse del hecho de que una de las empleadas de atención al público en la sección de carnicería estuviera infectada por una enfermedad altamente contagiosa y que estaba (y está) generando una gran alarma social".

Considera, por su parte, la STSJ de Madrid de 9 de mayo de 2022 (RS 271/2022, desde la condicionante dimensión jurídica que ofrece el inatado relato fáctico de la sentencia recurrida; según el cual la actora "inició ...un proceso de incapacidad temporal por contingencia común y con el diagnóstico de infección por Covid -19" con una "duración estimada ...de 14 días y habiendo ésta comunicado a la empresa su estado) que "no cabe (atribuir) a la enfermedad sufrida por la trabajadora un efecto discapacitante o que la actora debe ser considerada como discapacitada en los términos de la Directiva 2000/78 lo que conduce a que no se aprecie ningún tipo de discriminación en los términos de nuestro artículo 14 CE ...".

Rechaza, finalmente, la STSJ de Canarias/Las Palmas de 24 de marzo de 2022 la nulidad del despido impugnado pues si bien "el actor estaba en situación de incapacidad temporal al tiempo del despido por sufrir dolor abdominal y ansiedad" su "proceso (por) recaída...no lo era por Covid -19, sino a

consecuencia del cólico renal diagnóstico determinante del segundo proceso de baja"; lo que lleva a la sala a no apreciar "la nulidad demandada (pues) ni el actor al tiempo del despido estaba de baja médica por Covid -19, ni el dolor abdominal que estaba en el origen de la misma, era una secuela de la infección sufrida en septiembre por este coronavirus, pues el proceso se seguía por recaída de un cólico renal, que ni es una enfermedad estigmatizante, como podría serlo el Covid -19, ni en principio es de las que se prevé pueda asimilarse a discapacidad, ni por la misma entidad de la enfermedad, en principio de posible sanación, ni por la duración prevista de la baja médica".

QUINTO.- Entre los (incombatidos) hechos más directamente afectados por la (concreta) decisión de litis cabe destacar los siguientes

El 22 de octubre de 2020 la trabajadora comunica a la empresa que "su padre será objeto de intervención médica y quirúrgica en fecha 26 de octubre de 2020 solicitando el oportuno permiso...así como el hecho de contraer nuevas nupcias el día 16 de noviembre de 2020...al amparo del artículo 37.3.a) del ET, ostentando el derecho a quince días naturales de permiso retribuido" que iniciaría el 16 de noviembre de 2020.

El 24 de octubre de 2020 causa baja por IT , remitiéndose el fj 5.4 y 4 de la sentencia al documento 4 que incorpora el "comunicat médic de baixa d'incapacitat temporal" de la trabajadora, en el que figura la empresa a la que se informa del "diagnòstic COVID-19"- folio 30-) quien (a fecha 27 de octubre de 2020) decide la extinción de su relación laboral "con fecha de efectos de 13 de noviembre de 2020, aduciendo como motivo disciplinario la disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado...".

La secuencia cronológica-objetiva de los hechos que se dejan relatados expresan unos indicios ciertos de la vulneración denunciada por quien ve extinguida su preexistente relación de trabajo en (práctica) temporal coincidencia con el inicio de su proceso de IT bajo un diagnóstico (COVID-19) que, en el cronológico contexto en que se produce (pocos meses después del inicio de la Pandemia y cuando aun no existían vacunas disponibles para atajarla) generaba una notoria alarma social e incertidumbre sobre el futuro más inmediato. Despido que se manifiesta sin causa, al no haberse intentado por la ahora recurrente (incomparecido al acto del juicio) justificar siquiera la causa disciplinaria que formalmente sustentaba su decisión; lo que permite concluir (sin un mayor esfuerzo argumentativo) que la misma respondía, y en exclusiva, al diagnóstico de la enfermedad que le fue comunicada en relación a quien desarrollaba su actividad cara al público.

En armonía con lo resuelto los pronunciamientos de suplicación ya identificados (cobre la base de un contexto cronológico-objetivo análogo al de litis) la sentencia (firme) del Juzgado de lo Social 1 de Mataró de 1 de febrero de 2021 viene a también a concluir que "(...) no se ha despedido al trabajador por el mero hecho de encontrarse en situación de IT, ni por la mayor o menor duración del periodo de cuarentena, el verdadero motivo del despido es ... que ... era sospechoso de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa ... circunstancia (que) se puede equiparar a la de enfermedad estigmatizante... que produce en terceras personas actitudes de rechazo, reparo o miedo Siendo indiferente que la enfermedad sea duradera o no, o que tenga cura o no. Lo

relevante es el temor estigmatizante".

Advierte en este sentido la STC de 26 de mayo de 2008 que "() no cabe duda de que el estado de salud del

trabajador o, más propiamente, su enfermedad, pueden, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 CE , encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo cuando

el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato".

Sobre la base de lo así expuesto y razonado desestimamos el recurso interpuesto, confirmando en su integridad el pronunciamiento objeto del mismo (incluida la condicionada condena por daños morales, no combatidos en su cuantía); con la consecuente imposición de costas a la parte vencida que incluirán los honorarios del letrado impugnante por importe de 400 euros.

Se decreta la pérdida de la consignación y depósitos efectuados por la parte; firme que sea la presente (art. 204 LRJS)

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

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa CLAUSET INTEGRAL 2007 S.L. frente a la sentencia de 31 de marzo de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social 11 de Barcelona en los autos 889/2020, seguidos a instancia de D^a Marisa contra la citada mercantil, el FONDO DE GARANTIA SALARIAL y la citación del MINISTERIO FISCAL; debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

Se decreta la pérdida del depósito y consignación efectuados por la empresa recurrente firme que sea la presente resolución; imponiéndosele a la misma el pago de las costas en la cuantía ya señalada de 400 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.

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