



Roj: **STSJ CAT 10456/2023 - ECLI:ES:TSCAT:2023:10456**

Id Cendoj: **08019340012023106505**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **22/11/2023**

Nº de Recurso: **3913/2023**

Nº de Resolución: **6679/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2021 - 8013067

EBO

Recurso de Suplicación: 3913/2023

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMA. SRA. AMPARO ILLAN TEBA

En Barcelona a 22 de noviembre de 2023

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. 6679/2023

En el recurso de suplicación interpuesto por Lorenzo frente a la Sentencia del Juzgado Social 4 Barcelona de fecha 2 de diciembre de 2022 dictada en el procedimiento Demandas nº 249/2021 y siendo recurrido PROENECON SYSTEMS SA, FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA) 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 **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 2 de diciembre de 2022 que contenía el siguiente Fallo:

Que estimando parcialmente la demanda presentada por Don Lorenzo contra PROENECON SYSTEMS, S.A. declaro procedente el **despido** del trabajador con efectos de 26/02/2021 y condeno a la empresa a abonar al trabajador la cantidad de 1.769,08 euros en concepto de saldo y finiquito, cantidad que se verá incrementada con el 10% en concepto de intereses moratorios.

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



1.º El Sr. Lorenzo ha prestado servicios por cuenta de la empresa PRONECON SYSTEMS, S.A. con antigüedad de 18/10/2016 como técnico de

proyectos, grupo 5, percibiendo un salario de 22.550,04 euros brutos anuales en virtud de contrato de trabajo temporal a tiempo completo. Es de aplicación el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (documental)

2.º En fecha 01/03/2021 el actor recibió comunicación de **despido** disciplinario con efectos de 26/02/2021. En la misma se imputa al trabajador haber modificado sin autorización todas las contraseñas y haber instalado un programa "malicioso" para poder acceder a sus datos y ordenador sin requerimiento de permiso por parte de éste y el usuario sin enterarse que dicho programa accede y copia todos los datos del disco duro a un dispositivo externo. Como consecuencia de lo anterior, se expone en la carta de **despido**, la empresa ha estado recibiendo

sistemáticamente ataques informáticos habiéndose puesto en conocimiento los hechos mediante denuncia a los Mossos d'Esquadra. Se da por reproducido. La empresa emitió documento de saldo y finiquito por importe de 1.769,08 euros netos que no consta abonado al trabajador (documental)

3.º El Director de la empresa, Sr. Onesimo, en fecha 14 de enero de 2021 envió un correo electrónico a varios trabajadores de la empresa entre los que se encuentra el actor en el que se indica que la puerta de oficinas es la única puerta de entrada y salida para todos los destinatarios del e-mail y todas las visitas. Se da por reproducido. En fecha 3/02/2021 se amonestó al actor por haber accedido por la sala de visitas y dejar la puerta desbloqueada. En la carta de amonestación se explica que el trabajador al mediodía al regresar de comer y ver el suelo mojado por el servicio de limpieza, en lugar de esperar a que se secase el suelo, insistió

en pasar por la puerta de la sala de visitas infringiendo las normas y dejando la puerta desbloqueada. Se indica que este hecho constituye una falta grave porque la oficina queda en riesgo de cualquier entrada o salida sin poder identificar a las personas ni poder llevar un registro de visitas correcto para realizar el seguimiento de contactos de la Covid-19 (documental)

4.º Consta firmado por el trabajador un anexo sobre confidencialidad y tratamiento de datos de carácter personal, el cual se da por reproducido, en el que entre otras, se recogen las siguientes prohibiciones: introducir voluntariamente programas o cualquier dispositivo que cause o sea susceptible de causar cualquier tipo de alteración en los sistemas informáticos de la Compañía o de terceros. (...). Introducir, descargar, utilizar programas informáticos no autorizados expresamente por la Compañía (...) Utilizar el sistema para intentar acceder a áreas restringidas

de los sistemas informáticos de la Compañía o de terceros (...) Intentar descifrar las claves, sistemas,...o cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de la Compañía (documental)

5.º La Sra. María Esther se incorporó en la empresa en fecha 1 de febrero de 2021, entregándole el Sr. Prudencio el ordenador que había sido configurado para Lorenzo. Cuando la Sra. María Esther descargó un archivo, se le abrió la aplicación nube donde habían contraseñas y archivos, como no había visto esa aplicación con anterioridad, procedió a mostrárselo al Sr. Onesimo. Desde que le fue entregado el portátil nadie más lo había usado. El Sr. Prudencio tuvo acceso a todos los ordenadores de la empresa.

En fecha 16 de febrero de 2021 el Sr. Severino, Departamento de Sistemas de LIDER IT. Consulting, informático externo contratado por el Sr. Onesimo, envía un correo electrónico poniendo en conocimiento los siguientes hechos: "Puntos encontrados, -Anydesk con contraseña guardada para acceder de forma desatendida a

los equipos de usuario y al servidor. -El usuario joan. Onesimo se tuvo que volver a resetear la contraseña ya que se había cambiado.

-El usuario de marta y sergi estaban fuera de los grupos que dan acceso a las carpetas (...)" Se da por reproducido.

El Sr. Onesimo, director de la empresa, presentó denuncia ante los Mossos d'Esquadra el día 19 de febrero de 2021 incoándose diligencias previas por delito de apropiación indebida, descumbrimiento y revelación de secretos y siendo investigados el actor y el Sr. Lorenzo. El Fiscal en fecha 14 de febrero de 2022 interesó la fijación de un nuevo plazo máximo para la finalización de la instrucción del procedimiento, acordándose de conformidad. Se da por reproducida. El análisis de los ficheros de actividad de la aplicación de acceso remoto Anydesk extraídos del servidor de datos y aplicaciones de la empresa muestra que se han producido accesos de forma desatendida, es decir, sin requerir autorización, desde los números de identificación de Anydesk que se relacionan en el informe pericial aportado por la empresa. La extracción de datos de los equipos objeto de análisis tuvo lugar el día 3 de febrero de 2022 mediante el uso de una aplicación de acceso remoto que



permita la extracción de los reportes de actividad de la aplicación "Anydesk" (interrogatorio legal representante de la empresa,

documental, testifical)

6.º Se ha devengado a favor del trabajador y a cargo de la empresa demandada la cantidad de 1.769,08 euros en concepto de saldo y finiquito (documental)

7.º El acto de conciliación finalizó sin avenencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Tras rechazar la pretendida nulidad del **despido** (y la consecuente indemnización asociada al no acoger una supuesta vulneración del "derecho fundamental a la tutela judicial efectiva" sobre la base de una "alegación vaga e imprecisa" referida a que el **despido** se produjo "sin causa alguna..." -fj tercero-), advierte la Juzgadora *a quo* sobre la procedencia del impugnado por entender (desde la condicionante dimensión jurídica que ofrece su incombato relato, ante la íntima conexión existente con los presupuestos fácticos que sustentan su censurada conclusión) que "con su comportamiento el actor ha transgredido la buena fe contractual" por no advertir " **que ... había modificado sin autorización las contraseñas e instalado un programa malicioso** para poder acceder (a los datos del ordenador) sin requerimiento de permiso ...", posibilitando con ello la copia de "todos los datos del disco duro a un dispositivo externo, ... **con clara connivencia con el Sr. Prudencio en dicha modificación con independencia de que se hayan copiado o no dichos datos y...del posible perjuicio ocasionado a la empresa**" (penúltimo apartado del fundamento cuarto a relacionar con los que le preceden y lo probado en el hecho quinto).

Frente a lo así resuelto opone el trabajador-recurrente un único motivo (jurídico) de recurso en el que denuncia la infracción del artículo 54.2 del ET por entender (junto a las " **contradicciones**" que advierte entre los hechos y la fundamentación judicial) que " **La empresa en todo momento ha actuado de mala fe ya que incluso despidió por los mismos motivos al trabajador Prudencio informático " sin haber acreditado "perjuicio alguno** ni económico ni de ningún tipo, (sirviendo) la aplicación Anydesk...para conectarse en caso de incidencia informática si...está de vacaciones o no puede estar físicamente en la oficina, sin que tenga ningún componente malicioso ni dañino...hechos (que) en modo alguno (se concluye) son constitutivos de un **despido** disciplinario ya que **es una sanción desproporcionada, injusta y antijurídica..." cuando es así además que el "no ha tenido el control del portátil que ha podido ser perfectamente manipulado por el propio administrador de la empresa ..."**.

SEGUNDO.- Hace pivotar el trabajador-recurrente su argumentación en favor de la improcedencia de su **despido** sobre el hecho de no haber incurrido con su conducta en la infracción de la buena fe contractual que se le imputa; sugiriendo que los principios de gravedad y culpabilidad (e incluso la propia realidad del incumplimiento que se le atribuye) se han visto afectados tanto por la también sancionada actuación del Sr. Prudencio como por la alegada circunstancia de "no ha tenido el control del portátil que ha podido ser perfectamente manipulado por el propio administrador de la empresa".

Tipifica el artículo 81 b) del (aplicable) Convenio Colectivo Estatal de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos entre las faltas muy graves " **El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas** ", junto a la **violación del "secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada** " (81 g).

Recordar, en este sentido, que el Estatuto de los Trabajadores viene a distinguir el régimen jurídico de la sanción laboral de **despido** del propio de las demás sanciones que el empresario puede imponer al trabajador en el marco del contrato de trabajo. Mientras que para la primera el artículo 54 del Estatuto contiene -afirman las sentencias de la Sala de 12 de abril de 2011 , 6 de marzo , 5 de octubre de 2012 , 8 de abril de 201, 3 de noviembre de 2017, 11 de febrero de 2019 y 10 de octubre de 2022) "una regulación autosuficiente, susceptible de aplicación incluso en ausencia de norma colectiva, para el resto de las faltas laborales su artículo 58 contiene una total deslegalización a favor de la negociación colectiva, de manera que es de aplicación por imperativo legal un principio de tipicidad convencional, con lo que no es posible imponer sanciones laborales por faltas no previstas en el convenio colectivo, debiendo ajustarse a las previsiones del convenio colectivo también las sanciones impuestas.



Esta opción legislativa no significa -se añade- que el convenio colectivo no pueda regular las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas con el **despido**, sino simplemente que, a diferencia de lo que ocurre con las demás sanciones laborales, la ausencia de regulación convencional no impide el **despido** disciplinario de los trabajadores en base a los tipos infractores contenidos, de forma escueta pero con gran amplitud, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores . Pero si el convenio colectivo entra a regular los tipos de faltas que dan lugar a la sanción de **despido** dicha regulación no puede ser desconocida por la empresa.

De acuerdo con el sistema de fuentes propio del Derecho del Trabajo, recogido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores , el convenio colectivo puede mejorar válidamente a favor del trabajador el estatuto resultante de la aplicación de las normas estatales (legales y reglamentarias); de tal manera que -concluyen las citadas sentencias- el régimen legal del **despido** constituye un mínimo de Derecho necesario, esto es, un límite indisponible para los negociadores colectivos, que no pueden regular válidamente supuestos de faltas laborales susceptibles de ser sancionadas con **despido** que no tengan encaje en el marco de tipos infractores del artículo 54 del Estatuto (pudiendo) por el contrario ... aminorar la dureza del régimen sancionador legal, disponiendo que determinadas faltas que con arreglo al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores serían susceptibles de ser sancionadas con el **despido**, tengan prevista una sanción inferior...".

Se reitera, así, lo ya manifestado en la de 11 de enero de 2005 que (y por remisión a lo expuesto en la del TSJ de Madrid de 26 de noviembre de 2002 -ex SSTC 58/85 , 177/1988 , 171/1989 y 210/1990 -) sostiene que aunque "la autonomía colectiva...se encuentra sometida a la primacía de la Ley, encontrando en sus mandatos de derecho necesario límites que pueden afectar, evidentemente, al contenido normativo del fruto de la negociación" y que "los Convenios Colectivos actúan como normas complementarias en materia de **despidos** y deben tenerse en cuenta a efectos de determinación de las causas de **despido**, y que ello no supone que sus disposiciones hayan de excluir la aplicación del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores ... nada impide que el empresario autolimite sus facultades resolutorias, **pues la amplitud de los términos utilizados (por dicho precepto) permite que los Convenios Colectivos vengan a precisar su alcance mediante la definición más detallada de los distintos tipos** (STS de 10 de junio de 1985 , del Tribunal Central de Trabajo de 20 de junio de 1982 , 1 de julio de 1982 y 3 de febrero de 1984 ; y de los Tribunales Superiores de Justicia de Andalucía de 9 de enero de 1995 , de La Rioja de 13 de noviembre de 2001 y de Cantabria de 10 de diciembre de 2002); **regulando "los distintos sectores de trabajo productivo en su concreta especificidad" para, de esta forma, "adecuar las faltas y sanciones a la concreta realización de la prestación laboral ..."** (SS de la Sala de 12 de marzo de 2000 , 11 de junio de 2008 y 16 de noviembre y 11 de diciembre de 2009).

TERCERO.- Así acontece en el caso ahora examinado en el que la previsión estatutaria del artículo 54.2d (que, entre los incumplimientos contractuales sancionables, contempla "La transgresión de **la buena fe contractual** , así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo") se concreta por parte de los negociadores del convenio con su alusión tanto al "fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas", como a la violación del "secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada"; bajo el común designio de la buena fe que ha de informar la relación de trabajo.

El "principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual"; a lo que añade que la transgresión de dicho principio "constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el **despido** , lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe" (SS de la Sala de 25 de junio y 26 de noviembre de 2014 y 13 de junio y 19 de octubre de 2016).

Reproducen, en este mismo sentido, las sentencias de este mismo Tribunal de 16 de abril de 2013 , 17 de marzo , 25 de junio , 26 de noviembre de 2014 y 13 de junio y 19 de octubre de 2016 lo manifestado al respecto por el Tribunal Supremo en la de 19 de julio de 2010 al recordar que "basta para su declaración de procedencia el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación



laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, puedan éstas tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, atendiendo a su mayor o menor trascendencia en función de la gravedad objetiva de los hechos acreditados; en el bien entendido de que resulta irrelevante, para la consumación del ilícito, la existencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, por lo que no se le exige que haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, al resultar suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia de sus deberes profesionales"

En armonía con este consolidado criterio judicial, advierte la sentencia de este Tribunal Superior de 21 de noviembre de 2007 (con remisión a las que cita del Alto Tribunal) que **"la trasgresión de la buena fe contractual ... es un concepto jurídico indeterminado que exige la oportuna individualización en cada caso, ... resulta ésta consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que, por su naturaleza sinalagmática, genera derechos y deberes recíprocos** : el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad; **situándose, así, "la esencia de su incumplimiento no ... en la causación de un daño, sino en el quebranto de dichos valores"**. Valores que, inescindiblemente asociados al deber profesional del trabajador, supedita el examen de la gravedad (y culpabilidad) por la comisión de los hechos subsumibles en el correspondiente tipo infractor a cuales fueran sus funciones, su categoría profesional, el plus de confianza predicable de la misma como también la que pudiera derivarse de los concretos requerimientos de actividad informados por el empleador como pautas de (leal) comportamiento; circunstancias que, en su conjunto, habrán de determinar la "necesaria proporción entre infracción y sanción, aplicando un criterio individualizador en función de la singulares peculiaridades del caso" (STS de 27 de junio de 2018).

CUARTO.- Como hechos más directamente concernidos por las distintas cuestiones suscitadas en la litis (referidas a la calificación en derecho de la impugnada decisión empresarial) cabe destacar los siguientes

Consta firmado por el trabajador (Técnico de Proyectos Grupo 5 y con una antigüedad en la empresa de 18 de octubre de 2016) "un Anexo sobre confidencialidad y tratamiento de datos de carácter personal " que recoge (entre otras prohibiciones) la de "introducir voluntariamente programas o cualquier dispositivo que cause o sea susceptible de causar cualquier tipo de alteración en los sistemas informáticos de la Compañía" así como "introducir...programas informáticos no autorizados expresamente" por ésta o "utilizar el sistema para intentar acceder a áreas restringidas de los (sus) sistemas informáticos...o cualquier otro elemento que intervenga en los procesos telemáticos de la Compañía".

El 1 de febrero de 2021 el informático de la empresa (Sr Prudencio) entregó a la Sra. María Esther (que se incorporaba a la misma en dicha fecha) "el ordenador que había sido configurado" para el demandante (Sr. Lorenzo) y en el que figuraban "contraseñas y archivos" ajenos a los preestablecidos ("Anydesk con contraseña guardada para acceder de forma desatendida a los equipos de usuario y al servidor"; debiendo procederse al reseteo de la contraseña del usuario del Sr. Onesimo -Director de la empresa-). El "análisis de los ficheros de actividad de la aplicación de acceso remoto...muestra que se han producido accesos de forma desatendida...sin requerir autorización.

A raíz de la intervención imputada a través de la cual "se podía acceder a toda la red de la empresa y disponer de todas las contraseñas del resto de equipos " (de la que el recurrente no informó a su empleador) ésta "ha estado recibiendo sistemáticamente ataques informáticos habiéndose puesto en conocimiento los hechos mediante denuncia a Mossos d'Esquadra " .

"Desde que fue entregado el portátil nadie más lo había usado"

La secuencia de hechos que se deja reseñada (que, insistimos, no han sido controvertidos en su material realidad por quien ciñe la formalización de su recurso a un único motivo jurídico de censura) no permite otra razonable conclusión que la judicialmente adoptada en favor da la procedencia del **despido** impugnado; así calificado sobre la base de los inatacados presupuestos que la anteceden. Antecedentes ponen de relieve la (judicialmente) advertida "connivencia" infractora entre el actor y quien (como el Sr. Prudencio) fue precedentemente sancionado por estos mismos hechos; como así resulta de la confirmación (por sentencia de este Tribunal Superior de 28 de junio de 2023) del pronunciamiento de instancia desestimatorio de la pretensión de **despido** (nulo o subsidiariamente improcedente) por el reiterada en trámite del recurso 871/2023.

Como corolario argumentativo de lo razonado en la misma advierte la Sala sobre la "difícil aplicación (de) la teoría gradualista" en la medida que "los hechos declarados probados, en los términos anteriormente expuestos (de similar tenor a los ofrecidos en la presente) ...suponen un incumplimiento grave y culpable de la



trabajadora en relación con sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo...". Compartida argumentación sobre un similar contexto fáctico que impide considerar (frente a lo alegado por el recurrente) que nos encontremos ante una sanción "desproporcionada, injusta y antijurídica...".

Los hechos que se dejan relatados (incontrovertidos en su incuestionada realidad desde una inadvertida censura respecto a un añadido juicio presuntivo desde la doble perspectiva de los hechos que lo conforman o la regularidad de su argumentación) y que, de igual modo, vienen a contradecir el defensivo alegato -cuya prueba le incumbe- de que "no ha tenido el control del portátil") no pueden sino subsumirse entre las faltas muy graves sancionables con **despido** ante el flagrante incumplimiento de los deberes de buena fe para con su empleador por parte del recurrente tanto en función de su propio contenido como por causa del plus de confianza exigible al sancionado y las pautas de seguridad propias de una actividad mercantil sustancialmente definida bajo criterios manifiestamente conculcados por quien, en definitiva, afectó con su *connivente* conducta aquellos "intereses empresariales" que debía proteger.

Sobre la base de lo así expuesto y razonado

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Lorenzo contra la sentencia de 2 de diciembre de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social 4 de Barcelona en los autos 249/2021 seguidos a su instancia contra la empresa PROENECON SYSTEMS S.A., el FONDO DE GARANTIA SALARIA y la citación del MINISTERIO FISCAL; debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

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

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

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

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ