

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4953/2023 de 7 Sep. 2023, Rec. 1772/2023

Ponente: Azón Vilas, Félix Vicente.

Nº de Sentencia: 4953/2023

Nº de Recurso: 1772/2023

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: *ES:TSJCAT:2023:8074*

14 min

Sólo cabe la extinción de la relación laboral por jubilación del empresario cuando ésta es definitiva y plena

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO. Solo cabe aplicar la previsión normativa de extinción de la relación laboral por jubilación del empresario, 49.1.g) ET, cuando aquella es de carácter definitivo y plena. El artículo 49.1.g) ET exige no solo la jubilación del empresario, sino también que la misma conlleve el cese del negocio, pues en caso de continuar el negocio no causa objetiva para finalizar la relación laboral. El TSJ Cataluña desestima el recurso interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Lleida, sobre despido, confirmando que el cese procedente del trabajador.

TEXTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 25120 - 44 - 4 - 2022 - 8034697

AR

Recurso de Suplicación: 1772/2023

ILMO. SR. AMADOR GARCIA ROS

ILMO. SR. FÉLIX V. AZÓN VILAS

ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ

En Barcelona a 7 de septiembre 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

SENTENCIA núm. 4953/2023

En el recurso de suplicación interpuesto por Edemiro frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Lleida de fecha 25 de enero de 2023 dictada en el procedimiento Demandas nº 518/2022 y siendo recurridos Eusebio y FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, 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 25 de enero de 2023 que contenía el siguiente Fallo:

"Que **desestimo totalmente** la demanda interpuesta por Edemiro contra la empresa Eusebio y FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), y **debo absolver y absuelvo** a la parte demandada de las pretensiones vertidas en su contra."

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

"**PRIMERO.** El demandante, Edemiro, ha prestado servicios a

jornada completa por cuenta y dependencia de la empresa Eusebio, con las circunstancias de antigüedad desde el 15-5-2013, categoría profesional de oficial de 2ª y salario mensual de 1.396,14 euros, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

La parte actora ha prestado servicios para la empresa demandada en varios periodos:

del 28-10-2003 al 27-1-2004, del 7-7-2009 al 6-10-2009, del 2-12-2009 al 29-1-2010, del 1-6-2010 al 30-9-2010, del 2-7-2012 al 7-9-2012, del 25-2-2013 al 4-4-2013, y del 15-5- 2013 al 30-6-2022.

El demandado era trabajador autónomo y se dedicaba a la actividad de la fontanería, sólo tenía como trabajador contratado al actor.

A la relación laboral es de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida.

SEGUNDO. El 31-5-2021 la empresa demandada entrega al actor carta de la misma fecha en la que se comunica que el 30-6-2022. El motivo es la finalización de la actividad empresarial y profesional, no habiendo previsto continuador alguno, ha resuelto finalizar la actividad. Motivo por el cual se le ha reconocido por parte del INSS la jubilación a partir de esa misma fecha 30-6-22. Todo ello conforme con el [art. 49.1.g\) del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#). Le adjunta propuesta de finiquito incluyendo la indemnización legal de un mes de salario.

TERCERO. El INSS dictó resolución el 13-7-2016 donde reconocía al demandado una pensión de jubilación activa, teniendo derecho a una prestación del 50% de la base reguladora de 797,31 euros, un total de 398,66 euros desde fecha de efectos del 1-8-2016.

CUARTO. El demandado formalizó la baja en el Régimen Especial de Trabajadores autónomos el 30-6-2022, comunicó al INSS el fin de la actividad laboral el 22-7-22. Presentando declaración censal de baja en actividad el 21-7-22 con efectos de 30-6-22. El INSS dicta resolución el 2-9-22 en la que resuelve reponer al porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación del demandado por cese en el desempeño de trabajo con fecha de efectos de la modificación de 1-7-22, reconociendo una prestación de jubilación del 100 % revalorizada a 875,55 euros, conforme con el [art. 214 de LGSS \(LA LEY 16531/2015\)](#).

QUINTO. La parte actora firmó documento de liquidación y finiquito el 30-6-2022 en el que consta el motivo de la baja jubilación del empresario, que con este cobro reconoce darse saldado y finiquitado por todos los conceptos de la empresa, deja concluido su contrato de trabajo y se compromete a no pedir ni reclamar nada más por ningún concepto. En el mismo se abona la nómina de junio de 2022 y vacaciones y una indemnización de 1396,20 euros.

SEXTO. El actor estaba en situación de incapacidad temporal por enfermedad común.

SÉPTIMO. La parte actora no ha ostentado en la empresa demandada la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

OCTAVO. La parte actora presentó papeleta de conciliación ante el organismo competente el 28-7-2022 y se celebró el 25-8-2022 con el resultado de intentado sin

avenencia en cuanto al demandado Sr Eusebio y con el resultado de intentado sin efecto en cuanto a Fogasa."

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

Se articula el recurso por la representación de Edemiro contra la sentencia del Juzgado de lo Social sobre la base de dos motivos: en el primero, formulado al amparo de la letra a) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) (en adelante, LRJS (LA LEY 19110/2011)), y se alega infracción del artículo 97.2 de la misma norma en relación con el artículo 24 de nuestra Constitución (LA LEY 2500/1978) (en adelante, CE), y 218 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LA LEY 58/2000) (en adelante, LEC), y ello por entender que la sentencia recurrida no contiene motivación suficiente; y en el segundo, al amparo de la letra c) de la misma norma, se alega infracción de los artículos 3.5 (LA LEY 16117/2015), 15 (LA LEY 16117/2015) y 49.1.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) (en adelante, ET), 1.265, 1.281, 1.289, 1809, 1815 del Código Civil. Pretende la revocación de la sentencia y la consiguiente estimación de la demanda origen del proceso.

El recurso ha sido impugnado por la representación de Eusebio, al entender que la sentencia ha valorado correctamente la prueba practicada y aplicado adecuadamente el derecho. Ha sido parte en el proceso el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

La demanda origen del presente procedimiento pretendía la declaración de nulidad, o subsidiariamente la improcedencia del despido que se había notificado mediante carta de 30 de junio de 2022, por jubilación del empresario.

La sentencia ahora recurrida entiende que no han quedado suficientemente acreditados hechos ni concurren razonamientos jurídicos que puedan sustentar la nulidad, ni la improcedencia del despido, razón por la que desestima la demanda.

SEGUNDO. Sobre la nulidad de la sentencia.

La nulidad se sustenta en el hecho de que entiende la parte recurrente que la sentencia no ha tenido en cuenta la declaración del demandante respecto a que estaba en absoluto desacuerdo con la extinción del contrato de trabajo practicada por el empresario y que dicha extinción no fue consecuencia de una negociación entre las partes; la parte recurrente entiende que ello implica una incongruencia omisiva que vulneraría el [artículo 218 de la LEC \(LA LEY 58/2000\)](#) y 24 de la [CE \(LA LEY 2500/1978\)](#) y ello implica la nulidad de la sentencia.

Al respecto la sentencia recurrida razona que:

"En el caso de autos, el tenor literal del finiquito y liquidación de 30-6-2022 es muy claro y no admite dudas en cuanto a los efectos o consecuencias de dicho documento firmado por las partes. Efectivamente, dicho documento contiene expresiones tales como que "El motivo de la baja es por jubilación del empresario" ... reconoce darse saldado y finiquitado por todos los conceptos de la empresa, deja concluido su contrato de trabajo y se compromete a no pedir ni reclamar nada más por ningún concepto.

Por la parte actora no se ha acreditado ni tan siquiera se ha alegado un vicio en el consentimiento al firmar dicho documento por el trabajador en conformidad."

Lo anterior debe ser conectado con el HDP 5º, que no ha sido cuestionado. La aceptación de los HDP sin cuestionar los mismos impide que ahora se alegue la falta de consentimiento, y más aun sustentando la misma en alegaciones etéreas. En todo caso no concurre la falta de congruencia por cuanto en la sentencia se resuelve lo planteado en la demanda, que es la calificación del despido que la parte ha impugnado, y a dicha cuestión se da respuesta por más que sea contraria a los intereses de la parte demandante; tampoco existe indefensión y ello impide la estimación de la pretensión de nulidad de la sentencia.

TERCERO. La legislación aplicable al caso

El [ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) establece:

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

El Código Civil establece:

Artículo 1265.

Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo.

Artículo 1281.

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.

Artículo 1289.

Cuando absolutamente fuere imposible resolver las dudas por las reglas establecidas en los artículos precedentes, si aquéllas recaen sobre circunstancias accidentales del contrato, y éste fuere gratuito, se resolverán en favor de la menor transmisión de derechos e intereses. Si el contrato fuere oneroso, la duda se resolverá en favor de la mayor reciprocidad de intereses.

Si las dudas de cuya resolución se trata en este artículo recayesen sobre el objeto principal del contrato, de suerte que no pueda venirse en conocimiento de cuál fue la intención o voluntad de los contratantes, el contrato será nulo.

Artículo 1809.

La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado.

Artículo 1815.

La transacción no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella, o que, por una inducción necesaria de sus palabras, deban reputarse comprendidos en la misma.

La renuncia general de derechos se entiende sólo de los que tienen relación con la disputa sobre que ha recaído la transacción.

La [LEC \(LA LEY 58/2000\)](#) establece:

Artículo 218. Exhaustividad y congruencia de las sentencias. Motivación.

1. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes.

2. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas, así como a la aplicación e interpretación del derecho. La motivación deberá incidir en los distintos elementos fácticos y jurídicos del pleito, considerados individualmente y en conjunto, ajustándose siempre a las reglas de la lógica y de la razón.

3. Cuando los puntos objeto del litigio hayan sido varios, el tribunal hará con la debida separación el pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos.

La [LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) establece:

Artículo 97. Forma de la sentencia.

2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

CUARTO. Análisis del derecho aplicado por la sentencia. Recurso e impugnación. La posición de la Sala.

Por cuanto ahora interesa la sentencia analiza con profundidad la antigüedad que debe serle reconocida a efectos del despido; el valor liberatorio del finiquito en el presente caso, llegando a la conclusión de que goza de dicho efecto; y finalmente analiza el hecho de que el empresario en un primer momento accediera a la jubilación activa y posteriormente a la jubilación plena, momento en que se extingue el contrato de trabajo, y alcanza la conclusión de que en este último momento era cuando podía aplicarse el [artículo 49.1.g\) ET \(LA LEY 16117/2015\)](#).

El escrito de recurso denuncia infracción del [artículo 15 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) vinculando a dicha norma la discusión de la antigüedad, que pretende sea de 2-7-12. El escrito de impugnación alega que los ceses se produjeron de forma voluntaria por parte del trabajador y ello impide el conocimiento de la antigüedad pretendida.

En la Sala entendemos que no puede ser reconocido a la antigüedad pretendida por cuanto entre el cese de ese primer contrato y el subsiguiente existe una solución de continuidad superior a cinco meses y ello, a la vista de las circunstancias del presente caso, es un tiempo excesivo para aplicar la teoría de la continuidad del vínculo contractual; es cierto que hemos dicho en otras ocasiones que es razonable mantener la continuidad del vínculo existiendo soluciones de continuidad de hasta 6 meses, pero siempre lo hemos hecho apuntando que deben ser tenidas en cuenta las circunstancias concretas del caso y no solo la duración de la interrupción. Por otra parte la estimación de este motivo resultaría intrascendente a la vista de la decisión que vamos a tomar sobre el fondo del asunto.

En motivo posterior pone en cuestión la eficacia liberatoria de la firma del recibo de finiquito, y finalmente la improcedencia del despido a la vista de que el empresario ya estaba jubilado, aunque fuera en la modalidad de jubilación activa, desde hace varios años y continuo -a pesar de estar jubilado- manteniendo vigente el contrato de trabajo. Respecto a esta última cuestión cita -entre otras- la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2000, Recurso 2118/1999 (LA LEY 8794/2000), que establece lo siguiente:

"La extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación que previene el art 49.1, g) mencionado, exige no sólo que haya tenido lugar la jubilación del empresario, sino además que se haya producido como consecuencia de tal jubilación el cierre o cese de la actividad de la empresa. Esta exigencia no es, en modo alguno, exclusiva de la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario, sino que se aplica también a los otros supuestos de extinción previstos en dicho precepto cuando el empresario es una persona física, es decir a los supuestos de muerte o incapacidad del mismo. Esto es así, por cuanto que estas causas no justifican por sí solas la extinción de los contratos de trabajo, dado que tal justificación requiere que las mismas ocasionen, a su vez, el cese del negocio. Si éste continúa después de la jubilación, bien sea por haber sido transmitido a otra persona o entidad, bien por nombrar el jubilado a un gerente o encargado que lo dirija o explote, conservando él la propiedad del mismo, bien por seguir llevando él la dirección de la empresa, es obvio que no puede entrar en acción el art. 49- 1- g), y por ende no pueden ser válidamente extinguidos los contratos de trabajo. Por ello el mandato contenido en este artículo se establece "sin perjuicio de lo dispuesto en el [art. 44 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#)"; lo cual está poniendo en evidencia que si se efectúa la transmisión de la empresa de acuerdo con este art. 44, los contratos de trabajo perviven. Siendo claro que lo mismo sucede cuando la empresa continúa después de la jubilación, sin necesidad de que se haya transmitido a otro empresario".

Cita también la [sentencia del TSJ Castilla la Mancha 771/2021, de 13 de mayo de 2021 \(LA LEY 102208/2021\)](#), que entiende favorece sus pretensiones cuando dice que:

(...) Que, en definitiva, la recurrente continuo? con su actividad, una vez reconocida la prestación de jubilación tras haberlo solicitado expresamente, momento temporal del hecho causante (STS de 28-10-1994), que le fue luego suspendida para compatibilizarla con el trabajo, y acogándose con posterioridad a la situación regulada en el [RDL 5/2015 \(LA LEY 16526/2015\)](#), lo que actualmente se encuentra recogido en el [artículo 214 LGSS \(LA LEY 16531/2015\)](#). Pero sin que, por su parte, la empleadora ahora recurrente, procediera en aquel momento en que se le reconoció la situación de jubilación solicitada, a extinguir el contrato de trabajo con su trabajadora tal y como le permitía el [artículo 49 \(LA LEY 16117/2015\)](#), 1, g) ET, no ejerciendo por lo tanto en ese momento tal posibilidad legal extintiva privilegiada. De tal manera que, ya jubilada la empleadora, continuo? con su actividad y con la vinculación laboral con la demandante, por lo que no cabe que, posteriormente, en 29-11-2018, pretenda acogerse a esa posibilidad extintiva, más de seis años más tarde, como consecuencia de cesar en la situación de jubilación activa para pasar, se supone, a la de jubilación plena que, en definitiva, no es sino una variante de la situación de jubilación que ya le había sido legalmente reconocida en agosto de 2012. Pues tal nueva posibilidad extintiva no viene contemplada, ni en el indicado precepto estatutario, ni en la normativa de seguridad social ni, además, parece razonable que esa extinción contractual, tan favorable para la empleadora como desfavorable para la persona trabajadora, quede al arbitrio de la primera en cuanto al momento de ejercitar tal posibilidad, tal y como ya advertía la STS de 25-4-2000, más allá de un pequeño plazo razonable (...)".

El escrito de impugnación pone de manifiesto que las sentencias del Tribunal Supremo que cita "no son de aplicación al supuesto aquí debatido en tanto hacen referencia a situaciones o supuestos anteriores al mes de marzo de 2013, en que no era posible simultanear pensión de jubilación y ejercicio de la actividad. Es a partir de esta fecha, en concreto desde la entrada en vigor del [Real Decreto Ley 5/2013 \(LA LEY 3629/2013\)](#) que crea la denominada jubilación activa". Insiste en la doctrina que se asienta en las sentencias citadas por la ahora recurrida y concluye que debe desestimarse el recurso.

En la Sala entendemos que debemos partir, como adecuadamente señala el escrito de impugnación, reteniendo el dato de que la jubilación activa aparece tras la publicación del [Real Decreto Ley 5/2013 \(LA LEY 3629/2013\)](#); por otra parte, tal como se deduce de la sentencia del Tribunal Supremo -que cita el recurso- de 25 de abril de 2000, el [artículo 49.1.g\) ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) exige no solo la jubilación del empresario

sino que la misma conlleve el cese del negocio, pues en otro caso -de continuar éste- no existiría causa objetiva alguna para finalizar la relación laboral.

Del conjunto de ambas cuestiones llegamos a la conclusión de que, en la actualidad, *existiendo la posibilidad de que el empresario se jubile ("parcialmente") mediante la modalidad de jubilación activa, el único momento temporal en el que coinciden la jubilación del empresario con el cese del negocio es cuando finaliza la situación de jubilación activa y se pasa situación de jubilación plena, siempre y cuando además se proceda al cierre del negocio.* A nuestro modo de ver, *el vincular el artículo 49.1.g) ET (LA LEY 16117/2015) al momento en el que el empleador pasa a situación de jubilación activa implicaría la imposibilidad de su aplicación, pues esta última requiere necesariamente la continuidad del negocio mercantil que sustenta el contrato de trabajo; y si la jubilación activa del empleador no puede dar lugar a la extinción del contrato de trabajo, necesariamente habremos de concluir que esta última posibilidad debe quedar vinculada a la situación de jubilación plena, que es cuando -en la mayor parte de las ocasiones- se producirá el cierre del negocio: llegamos a esta conclusión porque en caso contrario no tendría sentido el mantenimiento de la previsión estatutaria puesto que, en el primer momento (jubilación activa), no podría aplicarse por continuar activo el negocio, y en el segundo (jubilación plena) no podría aplicarse al haberse iniciado la situación de jubilación tiempo antes.*

La conclusión es que *tan solo cabe aplicar la previsión normativa de extinción de la relación laboral por jubilación del empresario, 49.1.g) ET (LA LEY 16117/2015), cuando aquella es de carácter definitivo y plena.*

El anterior razonamiento implica la desestimación del recurso y ello hace innecesario entrar a analizar el valor liberatorio del finiquito firmado por el trabajador.

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar, como lo hacemos, el recurso interpuesto por Edemiro contra la sentencia del Juzgado de lo Social 2 de Lleida, de fecha 25-1-2023, recaída en autos 518/2022, seguidos a instancia de la parte recurrente, contra Eusebio y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre despido, y en su consecuencia confirmamos dicha sentencia en todos sus extremos.

No procede hacer pronunciamiento sobre las 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.

Una vez adquiriera 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 \(LA LEY 19110/2011\)](#).

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 229 del Texto Procesal Laboral \(LA LEY 19110/2011\)](#), 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 \(LA LEY 19110/2011\)](#), 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° 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 \(LA LEY 19110/2011\)](#), con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 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.