



Roj: **STSJ CAT 2305/2024 - ECLI:ES:TSJCAT:2024:2305**

Id Cendoj: **08019340012024101268**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **01/03/2024**

Nº de Recurso: **7234/2023**

Nº de Resolución: **1288/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JAVIER NUÑEZ VARGAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Manresa, núm. 1, 02-10-2023 (proc. 395/2022)., STSJ CAT 2305/2024**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08040 - 44 - 4 - 2022 - 8024180

EMA

Recurso de Suplicación: 7234/2023

ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY

ILMA. SRA. NÚRIA BONO ROMERA

ILMO. SR. JAVIER NUÑEZ VARGAS

En Barcelona a 1 de marzo de 2024

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. 1288/2024

En el recurso de suplicación interpuesto por SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA frente a la Sentencia del Juzgado Social nº 1 de Manresa de fecha 2 de octubre de 2023, dictada en el procedimiento nº 395/2022, y siendo recurrida D^a Amalia , con intervención del Ministerio Fiscal, ha actuado como ponente el Ilmo. Sr. Javier Núñez Vargas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre despido, 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 octubre de 2023 que contenía el siguiente Fallo:

" *ESTIMO parcialmente la demanda que da origen a las presentes actuaciones y, en consecuencia, declaro improcedente el despido de Amalia de efectos el 4/05/2022 declarando la extinción del contrato de trabajo*



tras la opción efectuada por la demandada, condenando a la entidad SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA a pagar la indemnización legal de 97.894,73€. Así mismo se autoriza a la empresa de conformidad con el artº 108 LRJS a imponer una sanción adecuada a la gravedad de la falta en el plazo de caducidad de 10 días a contar desde la firmeza de la sentencia previa readmisión del trabajador en tiempo y forma".

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

" PRIMERO.- Amalia ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dirección de la empresa SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, con categoría profesional Directora de Recursos Humanos, antigüedad de 15.02.2008 y salario bruto mensual de 5.745,55€ con prorrateo de pagas extraordinarias (Documental actora 1.1.1; 1.1.3 (1-18), no controvertido).

SEGUNDO.- La actora disponía de poderes notariales otorgados el 7.5.2021 tendiendo amplias facultades, destacando entre otras : suscribir contratos de trabajo, aprobar ascensos de categoría, fijar remuneraciones.... (documental actora 1.1.4, no controvertido)

TERCERO.- La atora presentó en este Juzgado en fecha 29.12.2022 una demanda en reclamación de horas extras contra la entidad demandada y cuyo juico está señalado para el 18.4.2024 (documental actora 1.1.5 y 1.1.6)

CUARTO.- a) En fecha 11.3.2022 la actora recibió por furofax de la empresa la apertura de un expediente disciplinario imputándole posibles faltas laborales muy graves y a los efectos de formular alegaciones (documental actora 1.2)

b) La actora por carta del 18.3.2022 contestó a la entidad demandada negando los hechos imputados y en cualquier caso por obedecer a una actuación de la actual contra su persona (documental actora 1.3)

c) En fecha 2.4.2022 la empresa acusa recibo de las alegaciones de la actora y le comunica la ampliación del expediente administrativo ante la aparición de nuevos hechos que podrían ser constitutivos de falta laboral muy grave (documental actora 1.4)

d) La demandante en fecha 11.4.2022 formula alegaciones a la ampliación del expediente administrativo denunciando que se le causaba indefensión al no estar en condiciones de contestar adecuadamente por su situación psicofísica interesando más tiempo para articular su defensa (documental actora 1.5)

QUINTO.- SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA mediante furofax de 29.4.2022 y recibido el 2.5.2022 comunica a la actora el despido disciplinario amparado en el artº 54.2.b y d) ET y cuyo contenido se da por reproducido imputando 3 incumplimientos contractuales muy graves, indisciplina y desobediencia en el trabajo y transgresión de la buena fe contractual, siendo en síntesis los siguientes: a) La contratación laboral como anestesista de la Sra. Camino sin tener la especialidad homologada; b) El incremento retributivo no autorizado de la Sra. Casilda ; c) El cálculo erróneo de la indemnización abonada a la Sra. Cristina a pesar de las instrucciones expresas en sentido diferente por parte de la Dirección de la empresa. (documental actora 1.6, no controvertido)

La actora causó baja laboral en Seguridad Social el 4.5.2022 (documental actora 1.7, no controvertido)

SEXTO.- La actora en correo del 26.1.2022 dirigido a la abogada de la entidad Paulina le comunica que teniendo presente que en breve finaliza el relevo de la Dra. Felisa se debería convocar rápidamente su plaza a fin de consolidar un profesional en ese puesto de trabajo, contestándole Paulina que le enviaba una propuesta de bases de la selección y que cuando se obtenga el "OK" se publicará (documental empresa 8, no controvertido)

SEPTIMO.- Las bases de la convocatoria para el proceso de selección era para una vacante como "Especialista en anestesia" con la denominación de "médico especialista en anestesia", contrato de trabajo indefinido, jornada completa, convenio SISCAT, incorporación inmediata y prueba de 4 meses. Exigencia de estar en posesión del título de especialista en anestesia, reanimación y terapia del dolor via MIR u homologación vigente en España (documental empresa, 8, 9)

OCTAVO.- a) Por resolución de 1.2.2022 se acordó por Gerencia aprobar las bases de selección e incoar dicho procedimiento mediante convocatoria de concurso oposición (documental empresa 10)

b) Por resolución de Gerencia de 2.3.2022 relativo al proceso de selección se señala que se presentó una sola candidata la Dra. Camino la cual fue declarada admitida por cumplir los requisitos de participación fijados en las bases de la convocatoria. En dicha resolución figura que la Presidente del Tribunal Evaluador era la Directora de Recursos Humanos, la actora. Resolución que aprueba la asignación del puesto de trabajo de médico especialista en anestesiología, reanimación y terapia del dolor de SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA a favor de la Dra. Camino ordenando su contratación inmediata (documental empresa 12)



NOVENO.- En fecha 3.3.2022 SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA formalizó con la Dra. Camino contrato de trabajo de carácter indefinido, jornada completa, periodo de prueba 4 meses como médico de familia (documental actora 3.6, 3.7)

DECIMO.- a) "Curriculum Vitae" de la Dra. Camino informando que es "especialista en anestesiología" y con experiencia de más de 10 años (documental actora 3.2)

b) La Dra. Camino no tenía el título requerido de médico especialista en anestesiología por MIR u homologación vigente en España si bien tenía solicitada la homologación (documental actora 3.2, y 3.3.1 "oficio del Ministerio de comprobación previo positivo" para la homologación del título a nivel Comunitario no controvertido)

DECIMO-PRIMERO.- Asunto Dra. Casilda . a) Por correo de la Dra. Rafaela de 28.12.2021 dirigido a la actora le dice que está de acuerdo en que se debería reconocer a la Dra. Casilda como mínimo el nivel A de carrera siempre y cuando no haya impedimento legal (documental empresa, 19)

b) Por correo de la actora de 7.2.2022 dirigido a Paulina, la Dra. Rafaela, la Directora HSB Trinidad y Dra. Marí Juana informa sobre la Dra. Casilda que tanto la Dra. Rafaela como la Dra. Adolfina consideran que debe promocionarse el nivel retributivo de la Dra. Casilda hasta alcanzar la cantidad retributiva del resto de facultativos del servicio de urgencias. Sugiera la actora que la forma viable de hacerlo es situando a la Dra. Casilda en el nivel A y darle un plus de responsabilidad por la realización de estudios clínicos que está haciendo; quedado a la espera de sus aportaciones (documental actora 4.1)

c) Por correo de la Dra. Adolfina de 18.1.2022 dirigido a la actora le pregunta si la equiparación de la Dra. Casilda se verá reflejada en el mes de enero (documental empresa 20)

d) Por email de la actora de 18.1.2022 a Caridad le da instrucciones para incluir unas guardias o plus de disponibilidad a la Dra Casilda (documental empresa 21)

e) Por correo de la Dra. Adolfina dirigido a la actora de 8.2.2022 en respuesta al del día 7, le adjunta la valoración para hacer efectivo el cambio de carrera profesional de la Dra. Casilda y que se tenía que haber hecho en enero (documental actora 4.1)

f) En la nómina de la Dra. Casilda de enero de 2022 aparece por vez primera conceptos salariales siguientes: Plus carrec; Plus desenvolupament profesional; compl.per atenció programada; complement d'adscripció SIPDP (documental empresa 22)

g) En la nómina del mes de marzo 2022 se descuentan conceptos retributivos percibidos en la nómina de enero (documental empresa 28)

h) Por correo de Paulina de 2.3.2022 dirigido a la actora con conocimiento a la Dra. Marí Juana señala que debe garantizarse la legalidad de cualquier procedimiento y resolución que se acuerde y que para RRHH es una materia crítica importante sobre el cumplimiento normativo y que cada uno asuma sus responsabilidades (documental actora 4.1)

i) Por correo de 3.3.2022 de la Dra. Marí Juana a la actora se le indica que cualquier incremento retributivo debe ser aprobado por la Dirección de la empresa respetando lo que dice la Ley atendiendo a la naturaleza pública de la Institución (documental actora 4.1)

DECIMO-SEGUNDO.- Asunto Cristina . a) Por email de 23.2.2022 de Paulina a la actora y con conocimiento de Gerencia se le informa de la propuesta de la resolución de gerencia para indemnizar a Cristina con 20 días por año de servicio de acuerdo con la antigüedad que figura en la resolución de inicio de relación laboral 13.3.2018 (documental empresa 34)

b) Por email de Paulina de 24.2.2022 a la actora y a Gerencia le adjunta la resolución para amortizar las funciones de soporte administrativo contable y resolución del contrato de Cristina debiendo quedar extinguido el 28 de febrero y con arreglo a una indemnización de 20 días señalando la resolución que la antigüedad a reconocer es de 13.3.2018 (documental empresa 35)

c) Cristina presentó reclamación previa por despido improcedente por haber percibido una indemnización por despido inferior a la legal estatutaria al no calcularse con arreglo a su antigüedad desde inicio relación laboral, 13.3.2018 (documental empresa 36)

d) Por Decreto de 16.5.2023 de este juzgado se homologa la conciliación judicial por la que la empresa reconoce la improcedencia del despido de Cristina consolidando la trabajadora la indemnización ya percibida de 2.481,37€ abonando la cantidad de 5.021,33€ en el plazo máximo de 48 horas (documental empresa 38)

DECIMO-TERCERO.- La actora en fecha 25.5.2021 comunicó en la Unidad de Salud Laboral que desde que se produjo un cambio en la Dirección de la empresa tiene mucho trabajo lo que le produce un agotamiento físico



y psíquico; siendo invitada desde Salud Laboral a que adopte alguna acción específica para dar solución a su problemática, respondiendo la actora que únicamente quería dejar constancia que tenía mucho trabajo. En fecha 14.7.2021 la actora comunica a Salud Laboral que tiene mucha carga de trabajo, que sale muy tarde de trabajar y que se está realizando una auditoría sintiéndose por ello muy observada ocasionándole malestar y nerviosismo, recordándole la Unidad que podía realizar alguna acción específica respondiendo que solo quería dejar constancia empresa 6 y 7 y testifical Macarena) (documental

DECIMO-CUARTO.- Por el Servei Catala de la Salut en marzo de 2021 se elabora un plan de mejora en materia de recursos humanos estableciendo la urgencia de contratar a una asesora jurídica con poderes notariales (documental empresa 4)

DECIMO-QUINTO.- Al Consejo de Administración asistían los vocales del CATSALUT, la Gerencia y la asesora jurídica (sin voto) y algún representante de área específica para dar solución a alguna cuestión de interés de su área (testifical Paulina)

DECIMO-SEXTO.- La actora asistió a los grupos de trabajo los días, 23.11.2020; 15.3.2021;25.5.2021; 19.7.2021; 24.1.2022 y 14.3.2022 (documental actora 2.7)

DECIMO-SEPTIMO.- a) La actora en fecha 7.3.2022 causó baja médica por enfermedad común con diagnostico "trastorno de ansiedad no especificado" (documental actora 5.1.2)

b) Unitat de Salut Laboral emite un informe a instancia de la médico de familia de la actora de fecha 9-5-2022 en el que se concluye que la patología que presenta la paciente es debida a altas exigencias psicológicas, bajo control y falta de soporte social y baja estima por existencia de un conflicto laboral (documental actora 5.7)

c) b) La actora en fecha 20.6.2023 interesó ante el INSS determinación de contingencias de su baja médica (documental actora 5.1.4)

DECIMO-OCTAVO.- La actora no ostenta ni ha ostentado consideración de representante sindical (no controvertido)".

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, lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Del objeto de la suplicación

El objeto de la presente suplicación se ciñe a la determinación de si las faltas muy graves imputadas a la trabajadora, directora de recursos humanos de la entidad pública demandada, son subsumibles en las causas de despido consistentes en desobediencia y transgresión de la buena fe contractual, reuniendo los presupuestos legales de gravedad y culpabilidad. En resumen, las infracciones atribuidas a la trabajadora en la carta de despido son: a) La contratación laboral como anestesista de la Sra. Camino sin tener la especialidad homologada; b) El incremento retributivo no autorizado de la Sra. Casilda ; y c) El cálculo erróneo de la indemnización por despido objetivo abonada a la Sra. Cristina desconociendo las instrucciones expresas en sentido por parte de la dirección de la empresa.

La parte demandada, SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA, interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 343/2023 del Juzgado Social nº 1 de Manresa de fecha 2 de octubre de 2023, dictada en el procedimiento nº 395/2022, en cuya virtud se estima la demanda interpuesta por D^a Amalia frente a aquella entidad, declarando improcedente el despido de la trabajadora.

La parte recurrente fundamenta la suplicación formulada en un único motivo, dirigido a la censura jurídica en virtud del art.193.c) de la LRJS, interesando se revoque la sentencia recurrida declarando la procedencia del despido con fecha de efectos 4 de mayo de 2022.

El recurso ha sido impugnado por la representación de D^a Amalia , quien ha petitionado su desestimación íntegra.

SEGUNDO.- De la revisión de los hechos probados en la instancia

Con carácter previo a analizar el motivo único de suplicación esta Sala habrá de dar cumplida respuesta a las revisiones fácticas que, al amparo del art.197.1 de la LRJS, la parte impugnante solicita en su escrito rector de esta alzada, con la finalidad de reforzar los razonamientos de la sentencia recurrida.

1. Doctrina jurisprudencial pertinente



En concordancia con la redacción actual del art.193.b) de la LRJS, así como la naturaleza casacional y extraordinaria que caracteriza al recurso de suplicación, la reiterada doctrina jurisprudencial exige que, para poder prosperar la revisión de los hechos que se hubieran declarados como probados por el órgano judicial a quo, habrán de concurrir los siguientes presupuestos:

- No se pueden plantear válidamente en el recurso de suplicación cuestiones que no se hayan planteado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas deben rechazarse en el recurso, en virtud del principio dispositivo (STS 4 octubre 2007).

- Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

- Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara (art.196.3). El error de hecho ha de ser evidente y derivarse por prueba pericial o documental eficaz y eficiente, sin necesidad de acudir a deducciones más o menos lógicas o razonables, pues dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y de que no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios (STS de 18 de noviembre de 1999), pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia.

- Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

- Necesidad de que la modificación del hecho probado haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso devendría inútil la variación.

Esta doctrina jurisprudencial ha sido compendiada, entre otras muchas resoluciones, por las SSTS Pleno 929/2021, de 22 de septiembre, FJ 1º; y 90/2022, de 1 de febrero, FJ 3º. Más recientemente, se reproduce idéntica doctrina en la STS Pleno 197/2023, de 15 de marzo, FJ 1º.

2. Aplicación al supuesto de autos

Trasladando las exigencias legales y jurisprudenciales al supuesto que nos ocupa, procede examinar con detalle cada una de las alteraciones fácticas peticionadas por la impugnante.

- Décimo octavo. - Texto propuesto: "*En la reclamación por despido formulada por la trabajadora Cristina , reclamaba el reconocimiento de su improcedencia por concatenación fraudulenta de contratos, además de por error inexcusable en el cálculo de la indemnización*". Se apoya en el documento 6.6 de la parte actora y 36 de la demandada.

La adición solicitada debe ser desestimada, toda vez que no resulta relevante para resolver las cuestiones de fondo suscitadas si, además de un error inexcusable en el cálculo de la indemnización, existió otro motivo por el cual se concilió la improcedencia del despido objetivo de la trabajadora Cristina . Lo trascendente para dirimir el objeto litigioso es concluir si el error en el cálculo de la indemnización por despido de la Sra. Cristina , en que incurrió la hoy demandante como directora de recursos humanos, puede ser calificada como incumplimiento contractual grave de esta última, independientemente de si dicha actuación generó un perjuicio para la entidad empleadora o no.

- Décimo noveno. - Texto propuesto: "*Entre el despido objetivo y el despido improcedente el coste oscilaba entre 4.009,20 para el despido objetivo y para el despido improcedente de 6.615,19 €, esto es una diferencia de 2.605,99 €*". Se apoya en el documento 32 de la demandada.

La adición sugerida por la parte impugnante debe ser rechazada por idénticas razones a las expuestas en el apartado anterior.

- Vigésimo. - Texto propuesto: "*En fecha 13.12.2021 la Dra. Adolfina ya había solicitado por email a la actora la equiparación de la Dra. Casilda por agravio comparativo, adjuntando justificación*". Se apoya en documento 4.2.1 y 4.2.2 de la actora.

La adición instada debe ser desestimada, en tanto que es redundante de lo ya indicado en la pág.17 de la sentencia recurrida, en la cual se señala que la trabajadora demandante acordó el aumento retributivo de la Dra. Casilda siguiendo las peticiones de la Dra. Adolfina , igualando la remuneración de la primera a la del resto del personal del servicio de urgencias.

- Vigésimo Primero. Texto propuesto: "*Por correo de 26 de enero de 2022, dirigido por parte de la demandante a la letrada del Hospital, Doña Paulina , le recordaba los temas pendientes, entre otros, el plus, para equiparar FACT-PIII de la Dra. Casilda . esperando lógicamente respuesta por su parte*".



En correo de 7 de febrero de 2022 de Gabriela a la letrada del Hospital, Doña Paulina , recordándole los temas pendientes, por si podían resolverlos dicha semana ". Se apoya en documento 4.1.7 y 4.1.9 de la actora.

La adición fáctica debe ser desestimada, en tanto que no resulta relevante para resolver la controversia litigiosa. El incumplimiento laboral que se le atribuye a la trabajadora demandante es el aumento retributivo de la Dra. Casilda en la nómina de enero de 2022, sin recabar autorización previa al respecto. El hecho de que a finales de enero de 2022 la actora remitiera un correo electrónico a la asesoría jurídica del Hospital solicitando información acerca de este asunto no puede enervar la infracción contractual en que, en su caso, ya hubiera incurrido previamente.

- Vigésimo segundo.- Texto propuesto: " En correo de 2 de marzo de 2022 de la demandante a la letrada del Hospital, Doña Paulina , y a la Gerente del hospital, Dra. Marí Juana , a la vista de la controversia aparecida respecto de la Dra. Casilda , requeriría reflexionar y determinar que deben tenerse claras y bien definidas las funciones y responsabilidades de cada una de las personas que intervienen y los circuitos que permiten agilizar el trabajo, solicitando también que es preciso tener claro el organigrama y hacer una difusión a la plantilla, y al comité de empresa. Por último, solicita que debe explicarse qué reuniones son vinculantes y definir los temas que necesitan una autorización desde un nivel superior. Solicita, paralelamente, que, si cuando la dirección asistencial se reúne con los jefes de servicio y la letrada del hospital, así como con la dirección de recursos humanos, lo que allí se acuerda se puede ejecutar o es preciso esperar a la actuación de gerencia, así como, definir las funciones ejecutivas que tienen los diferentes directivos (dirección asistencial, dirección de recursos humanos, dirección económica, etc.) Para concluir pide definir las funciones de la nueva abogada del Hospital y en que asuntos intervendrá, indicando que, sin aclarar estos aspectos, no se podrá avanzar ". Se apoya en documento 4.1.16 d ela actora.

La adición solicitada debe ser desestimada por idénticas razones a las expuestas en el apartado anterior.

- Vigésimo tercero. - Texto: "En correo electrónico de fecha 20.04.2021 con copia a la Dra. Marí Juana , y a la Directora médica o asistencial Rafaela , se relataba la titulación real y pendiente de homologación de la Dra. Camino ". Se apoya en documento 3.1.2 de la actora.

La adición fáctica solicitada debe ser estimada, toda vez que se desprende directamente de la documental referida por la recurrente y goza de trascendencia para enjuiciar la gravedad del incumplimiento imputado a la trabajadora demandante.

- Vigésimo cuarto. - Texto: "En 2023 fue homologado el título de la especialidad de anestesista a la Dra. Camino ". Se apoya en documento 3.3.1 de la actora.

La adición solicitada debe ser rechazada, ya que carece de relevancia si un año más tarde de la contratación de la Dra. Camino como anestesista su titulación fue homologada en España, ya que el incumplimiento atribuido a la trabajadora demandante en la carta de despido es acordar la contratación de aquella pese a no disponer de titulación homologada en ese momento.

- Adición al hecho probado décimo primero apartado b) Texto: " En el apartado final del correo la actora indicaba "aquest tema el tenim sobre la taula des del novembre i hauríem de trobar una solució ràpida per què la Dra. Casilda ja es pensava cobrar-lo en la primera nomina de gener i no l'hem equiparat". Es preciso el texto completo, no extractado ". Se apoya en documento 4.1.11 d ela actora.

La adición fáctica descrita debe ser estimada, ya que se desprende directamente de la documental invocada por la recurrente y goza de trascendencia para resolver la gravedad y culpabilidad del incumplimiento contractual que se atribuye a la trabajadora en la carta de despido.

- Modificación de los apartados a) y b) del hecho probado décimo-segundo: Texto alternativo propuesto: " a) Por email de 23.2.2022 de Paulina a la actora y con conocimiento de Gerencia se adjunta propuesta de resolución pendiente del OK de Gerencia indicando que la fecha de efectos debe ser 28 de febrero, y la indemnización que le corresponde de 20 días de resolución de contrato por causas objetivas, indicando que no es garantía que el tema quede ahí. Al correo adjunta la resolución en cuya parte dispositiva tercera indica el cálculo de la indemnización desde el 13 de marzo de 2018.

b) Por email de 24.2.2022, reproduce el email anterior, indicado que la Gerencia ha firmado la resolución sin indicación en al texto del email, como en el anterior, la fecha de antigüedad, sino exclusivamente despido objetivo e indemnización por 20 días, y adjuntando la resolución". Se apoya en los documentos 34 y 35 de la demandada.

La modificación fáctica debe ser desestimada, ya que parte de los documentos que ya han sido valorados en la sentencia de instancia, sin demostrar un error o equivocación patente en dicha valoración. La parte impugnante pretende enfatizar los aspectos del documento que le son más favorables, tratando de omitir la fecha de



antigüedad que le fue indicada a la trabajadora demandante para que efectuara el cálculo de la indemnización legal por despido debida a la Sra. Cristina .

Conviene recordar que, como tiene sentado la doctrina jurisprudencial, el proceso laboral se rige por el principio de instancia única conforme al cual corresponde la valoración de la prueba al juzgador de instancia, en ejercicio de las facultades conferidas legalmente, y según las reglas de la sana crítica (entre otras, STS/4ª de 17 de diciembre de 1990, y SSTC 175/1985, de 15 de febrero, 44/1989, de 20 de febrero, 24/1990, de 15 de febrero). De este modo, la libre valoración de la prueba implica que el/la juzgador/a pueda realizar deducciones lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo siempre que no sean arbitrarias, irracionales, o absurdas, siendo el órgano de instancia soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que esta libre apreciación sea razonada, lo que implica que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano judicial (SSTC 175/1985, de 15 de febrero, 24/1990, de 15 de febrero), sin que ello implique admitir que el juez haya de seguir sus conjeturas, impresiones, sospechas o suposiciones (STC 44/1989, de 20 de febrero).

En suma, tal como recuerda la STS/4ª de 24 de noviembre de 2020 (recurso 51/2019), reiterada Jurisprudencia como la reseñada en SSTC/4ª 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), "no puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador a quo ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado".

TERCERO.- De la transgresión de la buena fe contractual

Sentado lo anterior, procede resolver el motivo único de suplicación formulado al amparo del art.193.c) de la LRJS, por el cual se denuncia incorrecta aplicación del art.54.2.b) y d) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art.5.a) y c) del mismo texto legal.

1. Hechos relevantes y coordinadas de la controversia

I.- En tanto que los incumplimientos contractuales que se imputan a la trabajadora en la carta de despido son tres, distintos e independientes entre sí, procede sintetizar los hechos trascendentes respecto a cada uno de ellos:

a.- *Los hitos fácticos concernientes a la contratación de la Dra. Camino como anestesista con los siguientes :* 1) Las bases de la convocatoria del proceso de selección para cubrir la vacante como "Especialista en anestesia", aprobadas por resolución de 1.2.2022 de la Gerencia, exigían estar en posesión del título de especialista en anestesia, reanimación y terapia del dolor vía MIR u homologación vigente en España; 2) Por resolución de Gerencia de 2.3.2022, en la que figura como Presidenta del Tribunal Evaluador la hoy demandante en su condición de Directora de Recursos Humanos, se admitió a la candidata Dra. Camino por cumplir los requisitos de participación fijados en las bases de la convocatoria, ordenando su contratación inmediata; 3) En fecha 3.3.2022 la entidad demandada formalizó con la Dra. Camino contrato de trabajo; 4) En el "Curriculum Vitae" de la Dra. Camino constaba que es "especialista en anestesiología", aunque no gozaba del título requerido de médico especialista en anestesiología por MIR u homologación vigente en España, si bien tenía solicitada la homologación; 5) En correo electrónico de fecha 20.04.2021 con copia a la Dra. Marí Juana , y a la Directora médica o asistencial Rafaela , se relataba la titulación real y pendiente de homologación de la Dra. Camino .

b.- *Los hechos significativos atinentes al incremento retributivo no autorizado de la Dra. Casilda son los que siguen :* 1) Por correo de la Dra. Rafaela de 28.12.2021 dirigido a la actora le dice que está de acuerdo en que se debería reconocer a la Dra. Casilda como mínimo el nivel A de carrera siempre y cuando no haya impedimento legal; 2) Por correo de la actora de 7.2.2022, dirigido a la letrada del Hospital Paulina , la Dra. Rafaela , la Directora HSB Trinidad y Dra. Marí Juana , informa que tanto la Dra. Rafaela como la Dra. Adolfina consideran que debe promocionarse el nivel retributivo de la Dra. Casilda hasta alcanzar la cantidad retributiva del resto de facultativos del servicio de urgencias, indicando que este asunto está pendiente de resolver desde noviembre y se debe dar una respuesta, quedado a la espera de sus aportaciones; 3) Por email de la actora de 18.1.2022 a Caridad le da instrucciones para incluir unas guardias o plus de disponibilidad a la Dra. Casilda ; 4) Por correo de la Dra. Adolfina dirigido a la actora, de 8.2.2022, le adjunta la valoración para hacer efectivo el cambio de carrera profesional de la Dra. Casilda , indicando que se tenía que haber hecho en enero; 5) En la nómina de la Dra. Casilda de enero de 2022 aparece por vez primera conceptos salariales siguientes: Plus carrec; Plus desenvolupament profesional; compl.per atenció programada; complement d'adscripció SIPDP; 6) Por correo de la letrada Paulina de 2.3.2022 dirigido a la actora se señala que debe garantizarse la legalidad de cualquier procedimiento y resolución que se acuerde y que para RRHH es una materia crítica importante sobre el cumplimiento normativo y que cada uno asuma sus responsabilidades; 7) En la nómina del mes de marzo 2022 se descuentan conceptos retributivos percibidos en la nómina de enero; 8) Por correo de 3.3.2022



de la Dra. Marí Juana a la actora se le indica que cualquier incremento retributivo debe ser aprobado por la Dirección de la empresa respetando lo que dice la Ley atendiendo a la naturaleza pública de la Institución.

c.- Respecto al tercer incumplimiento, cálculo erróneo por la trabajadora demandante de la indemnización por despido abonada a la Dra. Cristina, los hechos destacados son los siguientes: 1) Por email de 23.2.2022 de la letrada Paulina a la actora se le informa de la propuesta de la resolución de gerencia para indemnizar a Cristina con 20 días por año de servicio con la antigüedad que figura en la resolución de inicio de relación laboral 13.3.2018; 2) Por email de Paulina de 24.2.2022 a la actora le adjunta la resolución para amortizar las funciones de soporte administrativo contable y resolución del contrato de Cristina debiendo quedar extinguido el 28 de febrero y con arreglo a una indemnización de 20 días con antigüedad a reconocer de 13.3.2018; 3) la indemnización percibida por Cristina fue inferior a la legal al no calcularse con arreglo a su antigüedad desde inicio relación laboral, 13.3.2018, por lo que aquella presentó demanda; 4) Por Decreto de 16.5.2023 del juzgado remitente de los autos se homologa la conciliación judicial por la que la empresa reconoce la improcedencia del despido de Cristina consolidando la trabajadora la indemnización ya percibida de 2.481,37€ abonando la cantidad de 5.021,33€ en el plazo máximo de 48 horas.

d.- Finalmente, mediante burofax de fecha 29 de abril de 2022, se le comunicó a la demandante su despido disciplinario por causa de desobediencia y transgresión de la buena fe contractual.

II.- Partiendo del relato fáctico expuesto, la sentencia de instancia concluye la improcedencia del despido disciplinario por las siguientes razones: 1) en lo referente a la contratación de la Dra. Camino sin la titulación exigida, no puede apreciarse gravedad en la infracción de la trabajadora, ya que su contratación fue aprobada, no sólo por la demandante, sino por todos los miembros del tribunal evaluador, y no se ha constatado perjuicio alguno para el Hospital, siendo necesario cubrir con urgencia la vacante; 2) respecto al incremento no autorizado de la retribución de la Dra. Casilda, la demandante actuó por solicitud reiterada de los doctores del servicio de urgencias, para equiparar las remuneraciones de aquella y sus compañeros, con conocimiento de Gerencia; y 3) en lo que concierne al error en el cálculo de la indemnización por despido de la Dra. Cristina, la trabajadora, si bien desobedeció las instrucciones dadas al efecto, su actuación no fue ocultada a la empleadora y se proyectó sobre una materia jurídicamente discutible, como es la fecha de antigüedad a los efectos del salario regulador del despido.

III.- Frente a estos razonamientos se alza la empresa recurrente arguyendo lo siguiente: 1) respecto al cálculo erróneo de la indemnización por despido de la Dra. Cristina, no se trata de una materia jurídicamente discutible, sino de una instrucción dada por la dirección de la empleadora para que se calculara partiendo de la antigüedad correspondiente al primer contrato de la despedida, lo que incumplió la actora; 2) en referencia al incremento retributivo no autorizado de la Dra. Casilda, la demandante ignoró los límites presupuestarios a que está sometido el Hospital por su naturaleza pública, no recabando la autorización preceptiva al respecto, y desconociendo las advertencias al respecto; y 3) en lo concerniente a la contratación de la Dra. Camino como anestésista, la demandante incurrió en un incumplimiento claro de las bases de la convocatoria, ya que admitió la contratación de una candidata que no contaba con la titulación requerida para el puesto de trabajo, conculcando los principios de igualdad, mérito y capacidad que fija el art.103 de la CE y sus concordantes para acceder al empleo público, sin que sirva de excusa el carácter colegiado del tribunal evaluador.

Concluye la recurrente sosteniendo que los incumplimientos descritos de la trabajadora deben calificarse como graves y culpables, debiéndose subsumir aquellos en las causas de despido del art.54.2.b) y d) del ET.

2. Desobediencia e indisciplina habilitante del despido disciplinario del trabajador: doctrina tradicional

La inveterada doctrina casacional ha venido manteniendo que la desobediencia requiere que la orden dada esté dentro del círculo de atribuciones del empresario, y que el incumplimiento de la misma sea grave, culpable, trascendente o notoriamente relevante e injustificado, pues si encierra una causa de justificación ha de merecer un tratamiento más suave y benigno que el de la imposición de la sanción más grave de las que al trabajador pueden serle impuestas (SSTS de 20 y 28 de junio y 21 de septiembre de 1985 y 23 de enero de 1991, entre otras muchas).

La desobediencia siempre debe conectarse con las órdenes e instrucciones que el empresario haya dado al trabajador en el ejercicio regular de su facultad de dirección, lo que comporta que la inexistencia de desobediencia cuando las órdenes "no están en relación con el propio trabajo encomendado" (STS de 16 de septiembre de 1985 y 26 de mayo de 1987), o, en la terminología empleada por el propio legislador, cuando las instrucciones del empleador excedan del "trabajo convenido" (art.20.1 ET).

3. Transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: presupuestos en la doctrina jurisprudencial



Aun cuando la ley laboral vigente ha superado el antiguo deber de fidelidad del trabajador que se establecía en nuestra legislación histórica, principalmente en el art.82 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y en el 70 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, la jurisprudencia patria sigue apelando a tal concepto. En la actualidad, el deber nuclear de todo trabajador es el de " *cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia*", como sanciona el art.5.a) del ET. Esta obligación del empleado se reitera en otros preceptos elementales del mismo texto legal, como el art.20.2, que, tras recordar la diligencia y colaboración debida por el asalariado al empleador, en su último inciso establece el sometimiento recíproco del trabajador y del empresario a las exigencias de la buena fe.

Como precisó la STS de 1 de julio de 2010 (rec.3289/2009), "el principio de la buena fe, que genéricamente prescriben los arts. 7.1 y 1258 CC, tiene una mayor significación en esta rama del Derecho -laboral- más que en cualquier otra, habida cuenta de que estamos en presencia de una relación contractual de naturaleza continuada, con una singular implicación del componente personal y una consustancial contraposición de intereses; prueba de ello lo constituyen las numerosas referencias que al mismo se hacen en la normativa estatutaria: arts. 5.a), 20.2, 21.1, 54.2.d)... ET".

El incumplimiento de estos deberes por parte del trabajador, siempre que reúna los presupuestos esenciales de gravedad y culpabilidad exigidos por el art.54.1 del ET, puede acarrear el despido disciplinario del empleado infractor conforme al art.54.2.b) del mismo cuerpo legal. La doctrina casacional ha conformado una asentada jurisprudencia, que es sistematizada por la STS de 19 de julio de 2010 (rec.2643/2009) en los siguientes términos:

"A) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad 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;

B) La transgresión de la buena fe contractual 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;

C) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación 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, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;

D) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.

E) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas;

F) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la " gravedad " con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación



con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado".

5. Solución al debate litigioso

Trasladando el sentido de la doctrina casacional expuesta al supuesto de autos, procede estimar el motivo único de suplicación, revocando la sentencia recurrida y declarando la procedencia del despido. Para sostener esta conclusión resulta forzoso examinar cada uno de los tres incumplimientos que se imputan a la trabajadora en la carta de despido.

I.- En primer lugar, en lo concerniente a la contratación de la Dra. Camino como anestesista, la trabajadora demandante, en su condición de directora de recursos humanos y presidenta del tribunal evaluador, desconoció abiertamente los parámetros establecidos en las bases de la convocatoria, que es ley del proceso de selección en el ámbito de las entidades integradas en el sector público. En este sentido, pese a que dichas bases especificaban que el candidato había de poseer un título de especialista en anestesiología por el MIR o por homologación en España, la Dra. Camino no estaba en posesión del mismo en la fecha de su contratación, ya que estaba pendiente de que se resolviera la homologación solicitada al Ministerio competente. Pese a esta circunstancia, el tribunal evaluador presidido por la demandante dictó resolución acordando la adjudicación del puesto de trabajo en favor de la mencionada candidata.

La transgresión frontal de las bases de la convocatoria por parte de la demandante no puede ser atenuada o atemperada por el hecho de que el resto de miembros del tribunal evaluador no manifestaran su oposición a la contratación de la Dra. Camino, y suscribieran la resolución en cuestión. De un lado, una vez constatado el incumplimiento de la demandante de su deber de obedecer las órdenes e instrucciones de la entidad empleadora, su conducta infractora no puede disiparse y soslayarse por las eventuales faltas laborales en que hubieran incurrido el resto de miembros del órgano colegiado. De otro lado, no puede ignorarse que la demandante era la presidenta del tribunal evaluador, y que como directora de recursos humanos de la Institución demandada se le presupone un conocimiento especial de la materia, lo que se traduce en la asunción de mayores responsabilidades y en la exigencia de un mayor rigor en su proceder diligente como profesional. Igualmente, el hecho de que en abril de 2021 se comunicara a Gerencia que la candidata no contaba con la homologación de su titulación no dispensaba a la trabajadora demandante de su obligación de atenerse estrictamente a las exigencias de las bases de la convocatoria.

No debe restarse importancia al hecho de que, con la autorización de la demandante, se accediera a la contratación de una anestesista cuya titulación no había sido homologada en España, aunque su resolución estuviera en curso. En el caso de que, en este ínterin, hubiera acontecido alguna incidencia en la labor de la Dra. Camino como anestesista, prestando servicios por cuenta y orden del Hospital demandado, los afectados podrían estar en disposición de ejercitar acciones civiles contra dicha entidad, e incluso acciones de naturaleza criminal contra sus responsables.

II.- En segundo lugar, en lo referente al incremento retributivo de la Dra. Casilda en la nómina de enero de 2022, la demandante, directora de recursos humanos, autorizó dicha medida sin haberse recabado los informes preceptivos de la autoridad competente.

La demandante, en su condición de responsable de recursos humanos, habría de conocer que, en las entidades integradas en el sector público, como el Hospital para el cual ha venido prestando servicios, el incremento de la retribución del personal laboral está sujeto a una serie de exigencias procedimentales impuestas por la normativa presupuestaria. El art.35.1 de la Ley 1/2021, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2022, advierte que para determinar o modificar las condiciones de trabajo con impacto económico del personal laboral al servicio de los entes enumerados en el art.25 (entre los que se encuentra el Servicio Catalán de Salud), es preciso el informe favorable conjunto del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de finanzas públicas. En caso de no verificarse dichos trámites, el apartado 5 del art.35 indica que ello no comporta la nulidad del acuerdo sobre condiciones retributivas, siempre que el informe se haya solicitado con posterioridad y sea favorable, aunque "*sin perjuicio de las responsabilidades que procedan*".

El hecho de que con anterioridad a enero de 2022 la demandante hubiera solicitado el parecer de la asesora jurídica del Hospital sin que se le hubiera dado respuesta clara no le dispensa de su obligación de atenerse con rigor a los procedimientos prevenidos en la normativa presupuestaria. En este punto no huelga destacar que la STS 522/2022, de 7 de junio (rec.77/2020), concluye la inexistencia de condición más beneficiosa en la concesión por la entidad empleadora de un día de descanso para compensar a los trabajadores que presten servicios los días 24 o 31 de diciembre, precisamente por contravenir las exigencias de la Ley presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía al no recabar informe favorable previo, recalcando el principio de



legalidad al que se haya supeditada la Administración Pública y todas sus entidades dependientes (arts.9.3 y 103 CE).

La ignorancia palmaria de las exigencias presupuestarias por parte de la demandante constituye un incumplimiento contractual grave y culpable subsumible en el concepto de transgresión de la buena fe contractual.

III.- Finalmente, en lo atinente al cálculo erróneo de la indemnización por despido abonada a la Dra. Cristina , consta acreditado que la demandante ignoró, una vez más, las instrucciones dadas por la Gerencia del Hospital, y comunicadas debidamente por la letrada Sra. Paulina , en las cuales se especificaba la obligación de que dicha indemnización por despido se calculara conforme a la antigüedad inicial de la trabajadora cesada, y no según la del último contrato.

Esta Sala discrepa del criterio sostenido por el Juzgador a quo, al afirmar los criterios de cálculo del salario regulador del despido en cuanto a la fecha de antigüedad a considerar cuando existe una concatenación de contratos es una materia jurídica discutible, toda vez que la doctrina unificada, aunque ha ido evolucionando progresivamente, es pacífica (por todas, STS 308/2023, de 26 de abril -rec.4604/2019).

CUARTO.-Costas

Atendiendo al dictado del art.235.1 del LRJS, no procede la imposición de las costas devengadas en este recurso. La estimación del recurso conlleva la devolución de las cantidades que se hubieran consignado por el recurrente y el depósito que hubiera constituido, firme que sea esta sentencia.

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

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación interpuesto por SALUT CATALUNYA CENTRAL HOSPITAL SANT BERNABE DE BERGA, frente a la sentencia nº 343/2023 del Juzgado Social nº 1 de Manresa de fecha 2 de octubre de 2023, dictada en el procedimiento nº 395/2022, revocando la misma, y resolviendo el debate de instancia con desestimación de la demanda y declaración de la procedencia del despido de la trabajadora D^a Amalia . Todo ello sin imposición de costas.

La estimación del recurso conlleva la devolución de las cantidades que se hubieran consignado por el recurrente y el depósito que hubiera constituido, firme que sea esta sentencia.

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