



Roj: **STSJ CAT 1207/2022 - ECLI:ES:Tsjcat:2022:1207**

Id Cendoj: **08019340012022100903**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **22/02/2022**

Nº de Recurso: **4034/2021**

Nº de Resolución: **1208/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE QUETCUTI MIGUEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Granollers, núm. 1, 20-04-2021 (proc. 238/2020),  
STSJ CAT 1207/2022**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08096 - 44 - 4 - 2020 - 8013147

EBO

**Recurso de Suplicación: 4034/2021**

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMA. SRA. AMPARO ILLAN TEBA

En Barcelona a 22 de febrero de 2022

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

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A** núm. **1208/2022**

En el recurso de suplicación interpuesto por Marisol frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Granollers de fecha 20 de abril de 2021 dictada en el procedimiento Demandas nº 238/2020 y siendo recurrido EULEN S.A, FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA) y MINISTERI FISCAL, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. José Quetcuti Miguel.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 9 de junio de 2020 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos fundamentales, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 20 de abril de 2021 que contenía el siguiente Fallo:



"Que desestimando la demanda interpuesta por Doña Marisol , contra la empresa **EULEN, S.A.** (CIF A-28517308), y contra el **Fondo de Garantía Salarial (FGS)**, habiendo sido citado el Ministerio Fiscal debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos formulados en su contra."

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

**1.-** La parte actora , **Doña Marisol** con DNI nº NUM000 , ha venido trabajando para la empresa demandada, a través de un contrato temporal de obra o servicio determinado a tiempo parcial (95%; 1.734,70 horas/año), con antigüedad de 23/10/2019, categoría profesional de promotora, y percibiendo un salario bruto mensual con inclusión de prorratas de pagas extras de 1.052,91 €.- folios 48 a 56; 57 a 60; 270 a 281; 283.-

**2.-** El contrato se suscribió para efectuar la venta de productos del cliente "Productos del café" (Nespresso) en los centros comerciales de la provincia de Barcelona, en concreto en el Media Market de la localidad de Parets del Vallés. En cuanto a la duración se manifiesta que se extenderá desde el 23/10/2019 hasta Fin de obra. Se establece un

periodo de prueba de 4 meses. El objetivo del servicio contratado a EULEN es intentar la mayor venta de productos Nespresso pero lo más importante es la venta de cápsulas de café ofreciendo degustaciones a los clientes. - folios 48 a 56, en relación con la testifical del Sr. Juan Alberto .-

**3.-** En fecha 20/02/2020 la empresa comunica a la trabajadora, vía SMS certificado la baja de su contrato de trabajo por no superación del periodo de prueba, con el siguiente tenor literal: "Sra. Marisol . Le notificamos que con fecha de hoy causa Usted baja del contrato suscrito en fecha 23/10/2019, ello por no superar el periodo de prueba. Atentamente: Departamento de RRHH EULEN, S.A." El día 19/02/2020, el Sr. Juan Alberto responsable de la actora, ya se lo comunicó vía WhatsApp.- folio 61; 63 reverso; 284-285.-

**4.-** Los trabajadores deben cumplimentar diariamente los datos de venta y actividad en un programa interno denominado GESIMO. Al inicio de la relación laboral la empresa formó a la trabajadora en la utilización de dicha aplicación, a la que cada trabajador accede de forma individualizada con su DNI. Para valorar si el trabajo del promotor es adecuado se deben contrastar: -El objetivo de ventas de cápsulas, con respecto a las ventas de máquinas efectuadas por el trabajador, denominado "redención"; - el incremento de ventas de cápsulas ("AOS") sobre las que vienen de regalo o se compran habitualmente al inicio conjuntamente con las máquinas; -el porcentaje de ventas de máquinas y cápsulas efectuadas por el trabajador con respecto a las vendidas por el centro, incluyendo en estas últimas tanto las vendidas por el promotor como las

vendidas de forma "automática" en su ausencia sólo por interés de los clientes ("capitalización"); y - el ratio de degustaciones (gratuitas) por hora realizadas por

el trabajador. De los partes de actividad diaria de la trabajadora la empresa observó que el incremento de venta de cápsulas y la ratio de degustaciones era muy bajo en relación con otros trabajadores. No alcanzaba los objetivos de venta que la empresa consideraba adecuados. Tampoco alcanzó la ratio de ventas suyas en relación a las ventas totales del centro con o sin promoción. El incremento de venta de cápsulas de la actora fue de 54,92, siendo el mínimo de la compañía para considerar un rendimiento positivo de 125. La ratio de ventas por tiempo de prestación de servicios la actora obtuvo un 4,01, siendo que la media es de 5 y en cuanto a la ratio de degustaciones, la compañía fija el mínimo en 50%, la actora registró un 47,62 %.- folios 93 a 248, en relación con la testifical del Sr. Juan Alberto .-

**5.-** Junto a la trabajadora en la empresa se extinguieron dos contratos de trabajo más por no superación del periodo de prueba, estando en las mismas circunstancias que la trabajadora de no cumplimiento de ratios. En concreto el de Don Justo (el 02/12/ 23019) y el de la Sra. Tomasa (el 24/02/2020).- folios 250 a 268, en relación con la testifical del Sr. Juan Alberto .-

**6.-** La actora acudió a una visita médica el día 17/02/2020 en el Hospital de Sant Celoni. El certificado expedido es un simple justificante de visita, sin más especificaciones. Asimismo aportó justificante de visita en el Hospital de Granollers del mismo día de su hijo Don Marino - folio 70-71; 90 a 92; 296.-

**7.-** En fecha 29/01/2020 al solicitar talla de uniformes la actora solicitó vía WhatsApp la talla más grande. Lo justificó "porque los uniformes de por sí son tallaje pequeño, le dijeron". Consta asimismo que: "Cuando puedas, si me puedes traer una talla más de pantalón porque jo, es que, estoy fatal es que..."

Me duelen hasta mis partes porque me aprieta y estoy super incómoda".- folio 63; 90; 282.-

**8.-** La actora inició un periodo de incapacidad temporal el 26/02/2020.- folio 86; 249.-

**9.-** En fecha 19/03/2020 la actora se encontraba en estado de gestación de 12 semanas.- folios 205- 297.-



10.- La parte actora no ha ostentado representación legal o sindical de los trabajadores en el último año.-no controvertido.-

11.- Es de aplicación el Convenio Colectivo de Empresa de EULEN, S.A., productos en desarrollo de Barcelona, de Barcelona (nº convenio 08010070011998)

12.- Se presentó papeleta de conciliación ante el SCI de Granollers el 18/03/2020. Se celebró el acto el 18/09/2020 con el resultado de intentado sin efecto.- folio 294.-

**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 dió traslado EULEN, S.A. impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Que contra la sentencia de instancia que desestimó la pretensión contenida en la demanda relativa a la declaración de **despido** nulo por motivo de embarazo, se alza la trabajadora formulando el presente recurso de suplicación por los motivos que seguidamente se examinarán.

**SEGUNDO.-** Que bajo correcto amparo procesal en la letra b) del art. 193 de la LRJS se interesa la modificación del histórico en dos extremos.

En el primero de ello se pretende modificación del hecho probado cuarto en el sentido que se propone y ello basado en el contenido del folio 238 de autos, que no es sino un documento elaborado por la empresa y en que constan las circunstancias que se pretenden incorporar, lo que debe admitirse ya que así aparece directamente y sin necesidad de interpretación y además es relevante a los efectos resolutivos del recurso ya que uno de los argumentos que se sustentan en el fundamento de derecho párrafo segundo es el de ser los ratios de la trabajadora en el apartado de incremento de ventas de cápsulas y ratio de degustaciones muy bajo en relación con otros trabajadores. Así pues el hecho probado cuarto debe quedar como sigue:

**4º.- Los trabajadores deben cumplimentar diariamente los datos de venta y actividad en un programa interno denominado GESIMO. Al inicio de la relación laboral la empós formó ala trabajadora en la utilización de dicha aplicación, a la que cada trabajador accede de forma individualizada con su DNI. Para valorar si el trabajo del promotor es adecuado, deben contrastar:**

**.- el objetivo de ventas de cápsulas, con respecto a la venta de máquinas efectuadas por el trabajador, denominado "redención".**

**.- el incremento de venta de cápsulas (AOS) sobre las que vienen de regalo o se compran habitualmente al inicio, conjuntamente con las máquinas.**

**.- el porcentaje de ventas de máquinas y cápsulas efectuadas por el trabajador con respecto a las vendidas por el centro, incluyendo en estas últimas tanto las vendidas por el promotor como las vendidas de forma "automática" en su ausencia, sólo por interés de los clientes "capitalización".**

**.- el ratio de degustaciones (gratuitas) por hora realizada por el trabajador.**

**De los partes de actividad diaria de las personas trabajadoras, la empresa observó los siguientes datos de ventas:**

Clemencia

**Horas trabajadas: 216**

**Suma de redención= 100%**

**Suma de AOS =51,25786164**

**Suma ratio ventas/jornada= 5,88888889**

**Suma ratio degustaciones =58,80%**

Antonieta

**Horas trabajadas: 8**

**Suma de redención= 100%**

**Suma de AOS = 100**

**Suma ratio ventas/jornada = 1**



**Suma de ratio degustaciones = 0,00**

Marisol

**Horas trabajadas: 630**

**Suma de redención= 95,89**

**Suma de AOS = 54,29042904**

**Suma ratio ventas/jornada= 4,012698413**

**Ratio degustaciones = 47,62**

Serafin

**Horas trabajadas 216**

**Suma de redención = 100,85%**

**Suma de AOS = 49,57627119**

**Suma ratio ventas/jornada = 4.333333333**

**Suma de ratio degustaciones = 50,93%**

**Objetivos campaña 2019-20**

**Suma de redención = 80%**

**Suma de AOS = 125**

**Suma ratio ventas /jornada =5%**

**Suma ratio degustaciones = 50%.**

Que en segundo lugar se interesa por la recurrente la modificación del ordinal quinto de los declarados probados para que se suprima lo que se señala en el escrito revisorio, lo que no podrá estimarse puesto que ninguno de los documentos que cita la recurrente permiten sustentar el denunciado error de la juzgadora ya que de ellos no se evidencia lo que se pretende introducir, además de estar basada la redacción del hecho en la prueba testifical que como sabemos es inhábil a los pretendidos efectos revisorios.

**TERCERO.-** Que como segundo motivo del recurso se formula el propio de la censura jurídica que autoriza la letra c) del art. 193 de la LRJS y que se articula en dos apartados.

En el primero de ellos, la recurrente denuncia la supuesta infracción de los arts. 14.2 y 17.1 del ET, art. 14 de la CE; arts. 5 y 8 de la LOIMH; art. 21.1 y 23 de CDDFFUE; art. 8.1 del Convenio nº 183 de la OIT y art. 11.2 a) CEDAW, relativos al **despido** de la trabajadora **embarazada** sin justa causa en período de prueba.

En cuanto a esta cuestión la recurrente lo inicia con expresa cita de la previsión del artículo 14 del estatuto de los Trabajadores apartado 2 párrafo segundo tras la reforma por RDL 6/2019, de 1 de marzo que establece "2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La extinción será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad ." debiendo señalarse que la cuestión sobre el conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora, a la que reiteradamente se refiere el impugnante del recurso, ya ha de resolverse de forma distinta a la postulada por el impugnante del recurso que sigue manteniendo el criterio anterior a la señalada reforma, tal como ha sido declarado, entre otras por la sentencia de la Sala de 13-4-21. que señalaba ad litteram: "...Conforme a lo establecido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores,, el **despido** de una trabajadora **embarazada** es procedente o nulo. Será procedente si se acredita la "procedencia del **despido** por motivos no relacionados con el embarazo " y será nulo cuando tal prueba no se haya alcanzado; se trata de una declaración de nulidad automática, en el supuesto del **despido** no justificado de la trabajadora que se encuentre entre otras en dicha situación, pero que, en la situación de autos, opera aunque el empleador no tenga conocimiento del embarazo...".

O también, por citar otra sentencia de este mismo año, con expresa referencia a la reforma sufrida por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que recoge la sentencia de Instancia, e independientemente del resultado final al que se llega en la misma la sentencia de fecha 16-6-21 16 de junio de 2021, cuando



recuerda respecto a la situación concurrente de periodo de prueba y extinción del contrato, durante el mismo, a trabajadora **embarazada** que se ha de partir de la reforma operada en la redacción de este artículo.

El artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establecen su apartado segundo a lo que aquí interesa que "La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone: "Será nulo el **despido** que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador ", añadiendo que "Será también nulo el **despido** en los siguientes supuestos: b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a)"; y ello será de aplicación "salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del **despido** por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Que siendo ello así, tendremos que examinar si ha existido en el desistimiento de la empresa una causa no relacionada con el embarazo que permita sustentar su nulidad, tal como peticiona la recurrente.

La empresa alega que la no superación del periodo de prueba tiene como origen el de no superar las ratios de ventas establecidos y ser muy bajo con respecto a otros trabajadores.

En el presente supuesto lo primero que debe señalarse es que en la hoja confeccionada por la empresa obrante a folio 238 de autos, se contiene un apartado que señala los objetivos para la campaña 2019 y 2020, estableciendo unas cifras distintas según los distintos apartados de la prestación laboral; así:

.- redención 80%.

.-AOS 125

.- ratio ventas/jornada 5%

.- ratio degustación 50%

Pues bien, se ha de proceder a examinar si efectivamente existe tal diferencia respecto al resto de trabajadores con los que se compara y con la mínima productividad exigida por la empresa.

Que siendo ello así, habrá que señalar que ciertamente la actora en el apartado Suma de redención, ha obtenido un 95,89% frente al 100% a que llegan el resto de trabajadores con los que se compara y que es el porcentaje mínimo establecido por la empresa, así pues ni cumple con el mínimo ni tampoco iguala a sus compañeros.

Que en cuanto al concepto Suma de AOS frente al la actora sin llegar al mínimo exigido que es de 125, si obtiene una puntuación mayor que la de sus compañeros, pues frente a la suya de 54,29 sólo una trabajadora la supera con 100, mientras que los otros dos obtienen puntuaciones menores, de 51,25 y 49,57.

Si examinamos el apartado Suma ratio ventas/jornada, el porcentaje mínimo exigido por la empresa es el 5%, y en este apartado, habrá que convenir que sólo uno de los otros tres trabajadores con los que se compara obtiene una puntuación que supera la exigida, mientras que los dos restantes objetivan 1 y 4,33, frente a los 4,01 de la actora.

Por último señalar que en el apartado de degustaciones la exigencia empresarial es la del 50%, exigencia es alcanzada por dos de ellos ( 58,8 y 50,93 respectivamente), seguido de la actora con 47,62% y de otra trabajadora con el 0%.

Que como conclusión y resumiendo, podemos señalar respecto de cada uno de los conceptos :

.- Suma de Redención, todos superan el mínimo establecido por la empresa.

.- AOS, ningún trabajador la supera, siendo la actora la segunda con mejor puntuación.

.- Ratio Ventas/jornada, sólo la supera un trabajador y la actora es del resto, la segunda con mejor puntuación.

.- Suma de Ratio Degustaciones, superan el mínimo dos trabajadores y los otras dos, entre ellos la trabajadora no lo superan, pero la actora es la mejor de entre las dos.

Que siendo ello así, no podemos sino estimar la formulación del recurso de la trabajadora ya que no puede predicarse de la recurrente que sea la trabajadora con peor puntuación, lo que determina que la empresa no ha acreditado la argumentación que ha servido de base a su decisión extintiva, a saber que su productividad era inferior al resto de los trabajadores.



Que ni siquiera si atendiéramos a la afirmación que se contiene en la sentencia (hecho 2º) de que el objetivo del servicio contratado a EULEN era la mayor venta de productos Nespresso, pero lo más importante e la venta de cápsulas de café ofreciendo degustaciones, podría confirmarse la decisión empresarial, puesto que como se ha visto en los ratios de venta únicamente la supera otro trabajador y en las degustaciones de los cuatro trabajadores, la superan dos y de las dos que no lo superan ella es la que mayor puntuación obtiene.

Así pues, ha de llegarse a la conclusión de que se trata de una nulidad objetiva derivada del hecho mismo del embarazo, con vulneración de los preceptos denunciados.

**CUARTO.-** Que una vez resuelta la cuestión de la nulidad de la extinción, se ha de examinar la segunda de las cuestiones que plantea el recurso y es la relativa a la fijación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, ex arts. 179.3 y 183 de la Ley Adjetiva Laboral.

Que la cuestión ha sido ya resuelta por la Sala, ad exemplum en nuestra sentencia de 21-10-21 cuando señalábamos que, dada la dificultad existente para objetivar la cuantificación de las indemnizaciones por daño moral -"pretium dolores", a partir de la STC 247/2006, la jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo (entre otras muchas vid. SSTS, 4ª, de 12-07-16, rec. 361/2014 ; 26-04-16, rec. 113/2015 ; 11-10-16, rec. 68/2016 ; etc.) ha declarado que puede emplearse como criterio orientador las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS.

Teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en el presente supuesto, se estima adecuado fijar la indemnización por daños y perjuicios morales en la cantidad postulada de 6.251 euros, y ello por cuanto que la conducta empresarial es subsumible en la infracción muy grave tipificada en el art. 8.12 LISOS, estableciendo el art. 40.1 del mismo texto legal.

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

## FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación formulado por Dª. Marisol contra la sentencia de fecha 20 de abril de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Granollers, dimanante de autos 238/20 seguidos a instancia de la recurrente contra la empresa EULEN SA y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, siendo parte EL MINISTERIO FISCAL y en consecuencia debemos revocar y revocamos dicha resolución y con estimación de la demanda declaramos la NULIDAD del **despido** de fecha 20-2-20 condenando a la empresa a readmitirla en su puesto de trabajo con abono de los correspondientes salarios de tramitación devengados desde el día 21 de febrero de 2020 hasta que la readmisión tenga lugar o finalice el contrato de temporal de obra o servicio determinado a razón de 34,62 euros diarios y con los posibles descuentos que procedan si concurren con prestaciones de Seguridad Social de la trabajadora, condenándola asimismo a abonarle una indemnización en concepto de daños y perjuicios en cuantía de 6.251 euros.

Que respecto al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, estése a las responsabilidades que legalmente pudieren corresponderle.

Sin costas.

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

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 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.