

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sentencia 6341/2025, de 28 de noviembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 30/2025

SUMARIO:

Permisos retribuidos. Derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes (art. 37.9 ET). Varios son los elementos que configuran en este precepto legal el nuevo permiso que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse. El primero de ellos es que estamos ante un permiso cuya causa viene delimitada por la existencia de fuerza mayor, es decir una situación imprevisible o inesperada, que exige la presencia inmediata y urgente de la persona trabajadora y que es motivada por accidente o enfermedad. El supuesto del artículo 37.9 no exige que estemos ante una enfermedad o accidente «grave», sino que basta con que se sea indispensable la presencia urgente de la persona trabajadora. Las personas causantes de este permiso -a diferencia de otros permisos regulados en el artículo 37 ET- son los familiares y personas convivientes, sin que la norma legal delimite el grado de consanguinidad o afinidad de los primeros. Este permiso se disfruta no por días laborables completos, sino por horas de ausencia al trabajo, y posibilita la creación de una bolsa de horas equivalente a cuatro días anuales, remitiendo dicho precepto a los convenios colectivos o a los acuerdos entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras. Este permiso con el límite de los cuatro días anuales es retribuido y la retribución a abonar no puede suponer discriminaciones indirectas por razón de sexo mediante la exclusión de conceptos retributivos. No se exige que la persona trabajadora avise a la empresa previamente al ejercicio de este derecho, sino que la norma prevé únicamente, en su caso, la acreditación posterior del motivo de su ausencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los acuerdos o normas colectivas que resulten aplicables. Por la vía de la negociación colectiva o de los planes de igualdad cabe ampliar o delimitar el uso de la bolsa de horas y la acreditación de los motivos de ausencia. En cuanto a la interpretación del término «derecho a ausentarse», no cabe entender que solo es factible cuando el trabajador ya haya iniciado su jornada de trabajo. No hay que olvidar que en el artículo 37 del ET también encontramos la expresión «podrá ausentarse», en el apartado 3, cuando prevé permisos con derecho a remuneración, entre otros, en los supuestos de matrimonio o registro de pareja de hecho, fallecimiento de familiares, traslado de domicilio habitual o accidente o enfermedad graves. Interpretar en estos supuestos que «ausentarse» implica que debes estar previamente en el puesto de trabajo para ejercitar dichos derechos, nos llevaría a situaciones absurdas y carentes de justificación. Carecería de toda lógica que, atendiendo a la finalidad de los permisos de la Directiva 2010/18/UE, los derechos de conciliación, y en concreto el derecho a ausentarse por motivo de fuerza mayor, se restringiera a los supuestos en que la persona trabajadora ya hubiera iniciado su prestación de servicios, y excluyera la posibilidad de atender a esas necesidades de conciliación que se presentan también antes de que el trabajador esté incorporado a su puesto de trabajo. Entender, por el contrario, que solo se produce ese derecho cuando se ha iniciado la jornada de trabajo, no solo excluiría del cuidado a muchas situaciones imprevistas, sino que implicaría una clara discriminación de las trabajadoras, quienes son las que actualmente sostienen la vida y se ocupan mayoritariamente de la atención de las personas (familiares y convivientes).

Síguenos en...



PONENTE:

Doña María del Mar Serna Calvo.

SENTENCIA

-

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña
Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018
TEL.: 934866159
FAX: 933096846
E-MAIL: salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat
N.I.G.: 0801934420258000032
Conflicto colectivo 30/2025-B

-

Materia: Conflictos colectivos
Parte demandante/ejecutante: Fernando
Abogado/a: Agustín Rodríguez Rubis
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: Parc Sanitari Sant Joan de Déu
Abogado/a: EDUARDO JUAN MARTINEZ AYNAT
Graduado/a social:
SENTENCIA Nº 6341/2025
Magistrados/Magistradas:
Ilmo. sr Fco Javier Sanz Marcos
Ilma. sra Mar Serna Calvo (Ponente) Ilmo. sr Jesús Gómez Esteban
Barcelona, 28 de noviembre de 2025
Ponente: Mar Serna Calvo

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

El pasado 28 de febrero de 2025 tuvo entrada en la Sala demanda de conflicto colectivo de reconocimiento de derecho, instada por la Sección Sindical Catalana de UGT frente a la empresa Parc Sanitari Sant Joan de Déu, en la que, tras alegar los hechos y fundamentos que estimó oportunos, solicitó se dictase sentencia de acuerdo con las peticiones especificadas en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.

Mediante diligencia de ordenación de 25 de marzo de 2025 se designó la magistrada ponente y la composición del tribunal, fijándose por Decreto de la misma fecha el 28 de mayo de 2025 para la celebración de los actos de conciliación y juicio, citándose a las partes.

TERCERO.

El 7 de mayo de 2025 ambas partes presentaron escrito de solicitud de la suspensión a los efectos de concretar los términos de la demanda, fijándose un nuevo señalamiento para el 16 de septiembre de 2025. Por escrito de 14 de mayo de 2025 el letrado de la demandada solicitó una nueva suspensión por coincidencia de señalamientos, y por diligencia de ordenación de 12 de junio de 2025, se fijó para el 14 de octubre de 2025.

CUARTO.

Llegado el día finalmente señalado, comparecieron ambas partes, representadas y asistidas por las personas y abogados que constan en el acta de conciliación celebrada, En el acto del juicio la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda presentada, pero en atención a la contestación inicial de la demandada desistió de los puntos segundo y tercero del suplico de

Síguenos en...



ésta. La parte demandada se opuso realizando las alegaciones que constan en la grabación efectuada. En trámite de prueba se practicó por ambas partes la documental y, en trámite de conclusiones, las partes solicitaron sentencia de acuerdo con sus respectivas pretensiones, si bien la parte demandante aclaró el punto 1 del suplico de su demanda eliminando la expresión "independentment", y delimitando los términos de su petición, todo ello según la grabación efectuada del acto de la vista.

QUINTO.

En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

La empresa demandada Parc Sanitari Sant Joan de Déu es una institución sin ánimo de lucro, que cuenta con una plantilla de 3.200 trabajadores, distribuidos en 12 centros de trabajo de distintas localidades de Barcelona y su provincia, afectando el conflicto a la totalidad de los trabajadores. (hecho conforme)

SEGUNDO.

El convenio colectivo aplicable es el III Conveni Col·lectiu de Treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT), publicado en el DO Generalitat de Catalunya de 16 de marzo de 2023. (hecho conforme)

TERCERO.

La Comisión Paritaria del III Convenio, en su reunión 18, de 16 de mayo, se abordó la interpretación del disfrute de los permisos establecidos en la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/2023, respondiendo a distintas consultas planteadas sobre la incidencia de dicha norma legal en los permisos regulados en el convenio, entre ellas la referida al permiso regulado en el artículo 42.1 c) de dicha norma convencional (documento 1 de la prueba de la demandada cuyo contenido damos por reproducido)

CUARTO.

En acto de conciliación celebrado ante el Tribunal Laboral de Catalunya, de 23 de mayo de 2024, todas las asociaciones empresariales y sindicales firmantes del III Conveni del SISCAT, acordaron la forma de disfrute del permiso del artículo 42.1 c), como consecuencia de la reforma de los permisos por hospitalización, incluida la domiciliaria, efectuada por el RD Ley 5/2023. (documento 2 de la prueba de la demandada que se tiene por reproducido)

QUINTO.

El 3 de diciembre de 2024 se celebró ante el Tribunal Laboral de Catalunya acto de intento de conciliación entre las partes que finalizó sin acuerdo (documento anexo a la demanda).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la relación de hechos probados de la presente sentencia, resulta de los distintos elementos de convicción que se especifican en cada uno de los apartados, siendo conformes los hechos primero y segundo, y los hechos tercero y cuarto se han acreditado por la documental aportada por la parte demandada.

Síguenos en...



SEGUNDO. Pretensiones de la demanda de conflicto colectivo

Dos son las cuestiones planteadas en el presente conflicto, la primera de ellas se concreta en la interpretación que debe realizarse del permiso del artículo 42. 1 c) del Convenio Colectivo sectorial, de aplicación en la empresa demandada, tras la reforma del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, dictado, entre otras medidas, en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores. Asimismo, la segunda de las pretensiones es la relativa a la interpretación de la previsión del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores y si la resulta aplicable este permiso cuando la persona trabajadora no ha iniciado su jornada laboral.

TERCERO. Interpretación artículo 37.3 b) ET y alta hospitalaria

1. En primer lugar, la parte demandante en la aclaración de su petición realizada en el trámite de conclusiones postula que en el supuesto de hospitalización del artículo 42.1 c), tras la reforma del artículo 37. 3 b) del Estatuto de los Trabajadores, debe entenderse que, tras el alta hospitalaria, si se prescribe reposo domiciliario, dicho permiso debe extenderse. Y, por el contrario, en el supuesto de que el alta hospitalaria comporte alta médica no se tendrá derecho a ese permiso retribuido. Considera que dicha interpretación es acorde con la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo 2074/2025, de 6 de mayo que mejora los acuerdos alcanzados por las partes firmantes del convenio colectivo en el Tribunal Laboral de Catalunya de 23 de mayo de 2024.

La empresa codemandada se opone a dicha interpretación remitiéndose a los acuerdos alcanzados por las partes firmantes del convenio, en el Tribunal Laboral de Catalunya, el 23 de mayo de 2024 en que no se llegó a acuerdo en el tema relativo al alta hospitalaria antes de los 5 días de permiso. Cita al efecto las Sentencias del TS de 12 de mayo de 2025, sobre la necesidad de justificar que tras el alta hospitalaria se precisa reposo domiciliario, y la Sentencia TS de 6 de mayo de 2025, que interpretó que, si tras el alta hospitalaria se da el alta médica, decae el permiso que se viniera disfrutando.

2. La sentencia del Tribunal Supremo 381/2025, de 6 de mayo, citada por ambas partes, sobre la interpretación del disfrute de los permisos por hospitalización, tras referenciar su doctrina anterior, configura los siguientes criterios:

"a) El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.

b) Ello no significa que ese permiso pueda destinarse a fines espurios, como disfrutar de unos días de asueto cuando el pariente enfermo ya está curado o incluso trabajando. La clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación enfermedad del familiar.

Normalmente, el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica. La atención sanitaria suele continuar en el domicilio del paciente. Sin embargo, si además del alta hospitalaria, se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días, su justificación, consistente en cuidar del pariente hospitalizado, habrá desaparecido. Por ello, debemos reiterar el pronunciamiento de la citada STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011) y declarar que este permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes no se extingue con el alta hospitalaria pero sí que finaliza con el alta médica."

Y añade: "Hemos explicado que hay que diferenciar entre el alta hospitalaria y el alta médica. Este permiso se puede disfrutar después del alta hospitalaria siempre que el familiar no esté curado. A juicio de esta Sala, el fraccionamiento del disfrute de este permiso no evidencia que pueda disfrutarse después del alta médica. El ingreso hospitalario puede prolongarse en el tiempo. Una vez cursada el alta hospitalaria sin alta médica, el cuidado del paciente en su domicilio durante la convalecencia, también puede prolongarse. El trabajador que disfruta de ese permiso puede fraccionarlo y cuidar de su familiar tanto en el hospital como en su domicilio, siempre que no se haya cursado el alta médica. Lo que no es admisible es que el familiar esté curado, incluso reincorporado al trabajo, y mientras tanto el trabajador continúe

disfrutando de un permiso carente de justificación. Si el cónyuge o pariente hospitalizado o enfermo también presta servicios laborales, la tesis de la sentencia recurrida supondría que el cuidador seguiría disfrutando del permiso de cinco días mientras que el familiar se habría reincorporado al trabajo".

3. Por tanto, la aplicación de la anterior doctrina al presente procedimiento implica estimar la primera de las pretensiones de la parte demandante -aclarada en trámite de conclusiones- y reconocer que en caso de hospitalización de cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, tras el alta médica las personas trabajadoras, seguirán teniendo derecho al permiso retribuido solamente en el supuesto de que se le siga prescribiendo reposo domiciliario a la persona que ha estado hospitalizada.

CUARTO. Interpretación del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores

1.La segunda de las pretensiones de la demanda es la referida a la interpretación del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido que cabe disfrutarlo tanto si la persona trabajadora se ha incorporado al puesto de trabajo y la fuerza mayor por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente, se produce una vez iniciada su jornada laboral, como antes de incorporarse a su puesto de trabajo, si los motivos de fuerza mayor se dan antes de que el trabajador haya iniciado su jornada de trabajo.

La parte demandada se opone a dicha interpretación, por cuanto dicho permiso solo es factible su disfrute cuando se ha incorporado a su puesto de trabajo, al referirse el precepto legal a la posibilidad de a "ausentarse", expresión esta que no permite considerar que la ausencia se produce en aquellas situaciones en que no se ha incorporado al puesto de trabajo.

2. A efectos de resolver esta pretensión debemos indicar que el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, entre otras cuestiones, incorporó a nuestro ordenamiento jurídico diversas medidas de conciliación, como consecuencia de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que derogó la Directiva 2010/18/UE. Según refiere la propia Exposición de Motivos del referido RD Ley, esta Directiva tiene como objetivo dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes.

Entre las medidas incorporadas está el nuevo apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que transpone el artículo 7 de la Directiva, artículo éste que según la Exposición de Motivos, pretende dar respuesta "...a las situaciones distintas de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas... y se refiere a , esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos."

El apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores prevé en su primer párrafo -prácticamente con el mismo redactado que la Directiva- que :

"La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia".

3. Varios son los elementos que configuran en este precepto legal el nuevo permiso que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse:

a. El primero de ellos es que estamos ante un permiso cuya causa viene delimitada por la existencia de fuerza mayor, es decir una situación imprevisible o inesperada, que exige la presencia inmediata y urgente de la persona trabajadora y que es motivada por accidente o enfermedad. El supuesto del artículo 37.9 no exige que estemos ante una enfermedad o accidente "grave", sino que basta con que se sea indispensable la presencia urgente de la persona trabajadora.

b. Las personas causantes de este permiso -a diferencia de otros permisos regulados en el artículo 37 ET- son los familiares y personas convivientes, sin que la norma legal delimite el grado de consanguinidad o afinidad de los primeros. En cambio, sí se prevé para los permisos del apartado 3. b) del mismo artículo 37, que los sujetos necesitados de cuidados de las personas trabajadoras son los parientes de hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad, además del cónyuge o la pareja de hecho.

c. Este permiso se disfruta no por días laborables completos, sino por horas de ausencia al trabajo, y posibilita la creación de una bolsa de horas equivalentes a cuatro días anuales, remitiendo dicho precepto a los convenios colectivos o a los acuerdos entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras. Este permiso con el límite de los cuatro días anuales es retribuido (Sentencia Audiencia Nacional 19/2024, de 13 de febrero) y la retribución a abonar no pueden suponer discriminaciones indirectas por razón de sexo mediante la exclusión de conceptos retributivos (artículo 11 de la Directiva).

d. No se exige que la persona trabajadora avise a la empresa previamente al ejercicio de este derecho, sino que la norma prevé únicamente, en su caso, la acreditación posterior del motivo de su ausencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los acuerdos o normas colectivas que resulten aplicables.

e) Por la vía de la negociación colectiva o de los planes de igualdad cabe ampliar o delimitar el uso de la bolsa de horas y la acreditación de los motivos de ausencia.

QUINTO. Interpretación del "derecho a ausentarse" del artículo 37.9 Estatuto Trabajadores

La cuestión objeto de interpretación de este conflicto colectivo, deriva pues de la expresión recogida en el texto legal que refiere expresamente que la persona trabajadora *"tendrá derecho a ausentarse"*. Según alega la demandada solo es factible el uso de ese derecho cuando el trabajador ya haya iniciado su jornada de trabajo, en cambio, la parte demandante sostiene que su utilización no depende de su previa presencialidad en el centro de trabajo, sino que cabe su disfrute aún en el supuesto que no se haya iniciado la prestación de servicios.

Varios son los argumentos que nos lleva a interpretar la expresión "derecho a ausentarse" y resolver la interpretación planteada.

a) En primer lugar, una interpretación literal de dicha palabra, según la RAE, nos indica que ausentarse es la acción de retirarse, marcharse o dejar temporalmente un espacio en el que normalmente se está presente. No obstante, tal como hemos indicado, esta expresión es reproducción exacta de la contenida en el artículo 7 de la Directiva 2019/1958. Y, tanto en su expresión inglesa "to be absent", como francesa "s'absenter" presentes en las Directivas responden a la existencia de un alejamiento o separación temporal justificados de una persona de su lugar de trabajo o residencia por razones justificadas.

b) De otro lado, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores también encontramos la expresión "podrá ausentarse", en el apartado 3, cuando prevé permisos con derecho a remuneración, entre otros, en los supuestos de matrimonio o registro de pareja de hecho, fallecimiento de familiares, traslado de domicilio habitual o accidente o enfermedad graves. Interpretar en estos supuestos que "ausentarse" implica que debes estar previamente en el puesto de trabajo para ejercitar dichos derechos, nos llevaría a situaciones absurdas y carentes de justificación. No existe duda en la interpretación que se viene dando de este apartado 37.3 ET que la expresión "ausentarse" no implica un previo inicio de la jornada laboral.

c) Además, la propia Directiva 2019/1958 en sus Considerandos nos recuerda que *la "conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares..., lo que repercute negativamente en el empleo femenino...Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también*

repercute negativamente en el empleo femenino, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo"(considerando 10). Asimismo, insiste en que *"los Estados miembros deben tener en cuenta el aumento de las necesidades en el cuidado de familiares al elaborar sus políticas en la materia, también en cuanto al permiso para cuidadores"*(considerando 27).

En concreto, en el considerando 28, prevé que todos los trabajadores deben conservar su *"derecho a ausentarse del trabajo, sin menoscabo de sus derechos laborales adquiridos o en proceso de adquisición, por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados, que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas por los Estados miembros."*

Carecería de toda lógica que, atendiendo a la finalidad de los permisos de la Directiva, los derechos de conciliación, y en concreto el derecho a ausentarse por motivo de fuerza mayor, se restringiera a los supuestos en que la persona trabajadora ya hubiera iniciado su prestación de servicios, y excluyera la posibilidad de atender a esas necesidades de conciliación que se presentan también antes de que el trabajador esté incorporado a su puesto de trabajo.

Entender, por el contrario, que solo se produce ese derecho cuando se ha iniciado la jornada de trabajo, no solo excluiría del cuidado a muchas situaciones imprevistas, sino que implicaría una clara discriminación de las trabajadoras, quienes son las que actualmente sostienen la vida y se ocupan mayoritariamente de la atención de las personas (familiares y convivientes).

d) En atención a todo lo expuesto, la conclusión no debe ser otra que la de que el permiso del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores comprende tanto las situaciones que motivan la necesidad de ausentarse del trabajo por los motivos expuestos, como aquellas otras que acaecen previamente a la entrada al trabajo.

El conocimiento de la realidad social y de las distintas situaciones de fuerza mayor que van a requerir la asistencia urgente de las personas cuidadoras por enfermedad o accidente, nos lleva a estimar la pretensión de la demanda de conflicto colectivo.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto y razonado,

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo en reconocimiento de derecho interpuesta por la Secció Sindical Catalana de la UGT frente a la empresa Parc Sanitari Sant Joan de Déu y reconocemos:

En el supuesto de hospitalización de cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, tras el alta médica las personas trabajadoras, seguirán teniendo derecho al permiso retribuido solamente en el supuesto de que se le siga prescribiendo reposo domiciliario a la persona que ha estado hospitalizada.

El permiso del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores debe interpretarse en el sentido que cabe su utilización tanto si la persona trabajadora se ha incorporado en el puesto de trabajo, como antes de su incorporación cuando la fuerza mayor por los motivos que prevé dicho precepto se produce cuando la persona trabajadora no ha iniciado su jornada laboral.

Modo de impugnación: recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El recurso se debe preparar en el plazo de los **CINCO** días siguientes a la notificación de la sentencia por manifestación, comparecencia o escrito de las partes, de su abogado, graduado social colegiado o representante, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna (art. 208 LRJS).

En el momento de la preparación, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 600 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad

Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

La consignación se puede realizar:

1) Mediante transferencia bancaria con los siguientes pasos:

- Emitirla al siguiente código en el campo IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Código SWIFT: BSCHEMM (necesario para transferencias desde el extranjero).
- En el campo ORDENANTE, indique el nombre o razón social y el NIF de la persona, física o jurídica, obligada a hacer el ingreso.
- En el campo BENEFICIARIO, identifique al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
- En el campo OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA, indique la cuenta expediente del procedimiento que se detalla en el apartado 3).

2) De forma presencial en cualquier sucursal del Banco Santander, en la cuenta expediente del procedimiento, que se detalla en el apartado 3).

3) Cuenta expediente del procedimiento: 0937 0000 66 0030 25

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados y la Magistrada:

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat. Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

