



Roj: **STSJ CL 456/2024 - ECLI:ES:TSJCL:2024:456**

Id Cendoj: **47186340012024100205**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **14/02/2024**

Nº de Recurso: **2280/2023**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA BELMONTE SALDAÑA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00266/2024

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

Tfno: 983458462

Fax: 983254204

Correo electrónico: tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG: 49275 44 4 2023 0000728

Equipo/usuario: AGG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0002280 /2023 -A-

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000347 /2023

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña RECAMBIERZO S.L

ABOGADO/A: OLGA MENDEZ DIAZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: María Inmaculada

ABOGADO/A: MIGUEL PIORNO BRIOSO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López

Presidente de Sección

D. Jose Manuel Martínez Illade

D^a María Belmonte Saldaña/

En Valladolid a catorce de febrero de dos mil veinticuatro.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. **2280/2023**, interpuesto por **RECAMBIERZO S.L.** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Zamora, de fecha 30 de octubre de 2023, (Autos núm. 347/2023), dictada a virtud de demanda promovida por D^a María Inmaculada contra **RECAMBIERZO S.L.** sobre **DESPIDO**.

Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. **DOÑA MARÍA BELMONTE SALDAÑA**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5/6/2023 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. 2 de Zamora demanda formulada por D^a María Inmaculada en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos que consta en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

" **PRIMERO.** - La actora, ha prestado servicios para la empresa demandada dedicada a la distribución de piezas en Benavente, desde el 1/06/2021, en virtud de contrato indefinido con Categoría profesional: Comercial, salario mensual con prorrateo de pagas extraordinarias por importe de 1.315,08

Siendo el Convenio colectivo de aplicación: Comercio- Metal León

SEGUNDO. - El domingo 19 de marzo de 2023 a las 13:35 horas en la localidad de Medina del Campo, la actora sufrió un accidente de tráfico cuando conducía el vehículo de la empresa, Mercedes B18, matrículaGNR , y el mismo se produjo, por no respetar la actora un ceda el paso, según reconoció ella misma en la declaración amistosa de accidente que relleno y realizó en el lugar del accidente ese mismo día y que extendió a la empresa, y que ha sido aportado en el acto del plenario.

Como consecuencia de dicho accidente el vehículo fue dado de baja en tráfico el 29 de marzo de 2023.

Y la actora inicio situación de IT en fecha 20 de marzo de 2023, por enfermedad común.

TERCERO. - Con fecha 28 de abril de 2023 la demandada hizo entrega a la actora de carta de despido, de fecha 28 abril 2023, en virtud de la cual da por extinguida su relación laboral, con efectos de ese día, amparándose en el art. 49 del Convenio Colectivo de Metal Comercio, aludiendo como causas motivadoras de la extinción del contrato razones disciplinarias.

Dicha carta obra unida a las actuaciones y se da íntegramente por reproducida a efectos probatorios, y en ella se imputa a la actora que el día del accidente, al que se ha hecho mención en el hecho probado anterior, y cuya culpa asumió en el parte amistoso de accidente, que conducía un vehículo de la empresa, el cual resultó gravemente dañado, vehículo que solo debía ser usado en horario y para los cometidos de su relación laboral.

Así como que el día 25 de abril de 2023 motu proprio, envió a una tercera persona para devolver los enseres de la empresa que estaban en su posesión Tablet y teléfono móvil. Indicando que el teléfono lo entregó formateado, habiendo perdido todos los contactos de los clientes de la empresa, así como el historial de las comunicaciones. Lo que supone un perjuicio incalculable en cuanto a información para la demandada.

Hechos que son según la empresa constitutivos, el primero de ellos de falta muy grave del artículo 53 apartado 3 del convenio de aplicación, al suponer "fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa,",

Y la segunda del apartado 40 del mismo artículo que establece como falta muy grave: "Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa",

Y a tenor del artículo 55 apartado 3 del mismo texto, le sanción con la rescisión de su contrato.

CUARTO. - En fecha 1 de junio de 2023 se celebró ante el SMAC acto de conciliación el con el resultado de SIN AVENIENCIA."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por **RECAMBIERZO S.L.** que fue impugnado por D^a **María Inmaculada** , y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sentencia nº 215/2023 del Juzgado de lo Social nº 2 de Zamora, de fecha 30 de octubre de 2023 recaída en los autos de DESPIDO 347/2023, estima la demanda formulada por DOÑA María Inmaculada contra la empresa RECAMBIERZO y estima la petición de nulidad de conformidad con lo dispuesto en el art. 55.6 del ET, condenando a la empresa RECAMBIERZO a readmitir inmediatamente a la trabajadora en el mismo puesto y en las mismas condiciones que estaba antes de ser despedida, y además a pagarle los salarios de tramitación desde el día del despido y hasta el día en que sea readmitida.

Frente a la indicada resolución se alza la representación de la empresa en suplicación articulando su recurso en torno al apartado c) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La trabajadora impugna dicho recurso y solicita la confirmación de la sentencia de instancia por sus propios argumentos.

SEGUNDO.- Al examen del derecho sustantivo y la doctrina jurisprudencial destina la empresa el primer motivo de su recurso, al objeto de propiciar de esta Sala un estudio de la infracción que señala, en concreto, infracción de lo dispuesto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 96.1 y 108 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En el segundo motivo de su recurso, considera infringido lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en los apartados 3ª y 4ª del artículo 53 del Convenio Colectivo Provincial de León de Comercio de Metal, en relación con el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, razones de lógica procesal obligan a resolver en primer lugar el segundo de los motivos del recurso de suplicación, pues de entender que el despido disciplinario del que fue objeto la trabajadora es procedente, carecería de objeto el examen del primer motivo (nulidad o improcedencia del despido).

Así, el 28 de abril de 2023, la empresa hizo entrega a la trabajadora de carta de despido, de esa misma fecha, en virtud de la cual da por extinguida su relación laboral, con efectos de ese día, amparándose en el art. 49 del Convenio Colectivo de Metal Comercio, aludiendo como causas motivadoras de la extinción del contrato razones disciplinarias. En concreto, se imputa a la actora que el día que sufrió el accidente de tráfico, conducía un vehículo de la empresa, el cual resultó gravemente dañado, vehículo que solo debía ser usado en horario y para los cometidos de su relación laboral, habiendo acaecido el accidente en domingo, en horario de mañana, fuera de su lugar de trabajo, por lo que no estaba desempeñando ninguna actividad que tuviese relación con su contrato de trabajo.

Se le imputaba asimismo que el día 25 de abril de 2023 motu proprio, envió a una tercera persona para devolver los enseres de la empresa que estaban en su posesión Tablet y teléfono móvil, indicando que el teléfono lo entregó formateado, habiendo perdido todos los contactos de los clientes de la empresa, así como el historial de las comunicaciones, lo que supone un perjuicio incalculable en cuanto a información para la demandada.

Según la empresa, dichos hechos son constitutivos, el primero de ellos, de falta muy grave del artículo 53 apartado 3 del convenio de aplicación, al suponer " *fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa,*". Mientras que la segunda conducta es incardinable en el apartado 4º del mismo artículo que establece como falta muy grave: " *Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa*", por lo que, a tenor del artículo 55 apartado 3 del mismo texto, le sancionan con la rescisión de su contrato.

Sin embargo, si acudimos al inalterado, por incombustible, relato de hechos probados, vemos que nada de eso ha resultado probado, pues únicamente ha quedado acreditado que la trabajadora, con categoría de comercial y antigüedad en la empresa desde el 01/06/2021, sufrió un accidente de tráfico el domingo 19 de marzo de 2023 a las 13:35horas en la localidad de Medina del Campo, cuando conducía el vehículo de la empresa, Mercedes B18, matrículaGNR, siendo la causa del mismo el no respetar la actora un ceda el paso; como consecuencia del accidente, el vehículo fue dado de baja en tráfico el 29 de marzo de 2023, comenzando la actora situación de IT en fecha 20 de marzo de 2023, por enfermedad común. Nada más. No ha resultado acreditado que la trabajadora estuviera conduciendo el vehículo para fines particulares, que no pudiera hacerlo, que enviase a una tercera persona el día 25 de abril para devolver los enseres de la empresa ni que formatease el teléfono móvil de la empresa, por lo que no podemos más que confirmar la conclusión alcanzada por la juez de instancia cuando concluye que no han quedado acreditadas las conductas imputadas en la carta de despido.

TERCERO.- Una vez declarado que no se han acreditado las conductas expuestas en la carta de despido, debemos pronunciarnos acerca de las consecuencias de tal declaración, a saber, si procede la declaración de improcedencia del despido (tesis que defiende la empresa) o bien su nulidad (tesis defendida por la trabajadora y acogida por la sentencia recurrida).



Dada la fecha en que se le comunicó la trabajadora la extinción de su contrato de trabajo, el 28 de abril de 2023, la norma aplicable es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En cuanto a la nulidad del cese, la misma se aplica cuando aquél tenga como móvil *"algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador"* (artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 y 122.2.a de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Por su parte, el artículo 2.1 de la Ley 15/22 incluye entre las razones de discriminación prohibida la *"enfermedad o condición de salud"*. El número 3 del mismo artículo añade: *"La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública"*. El artículo 3.1.a) dispone que la Ley se aplica en el ámbito del *"empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo"*. Y el artículo 4.1 establece el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en los siguientes términos: *"El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes"*.

Como primera conclusión, un despido que tuviera por móvil la enfermedad o condición de salud del trabajador, causa de discriminación prohibida por la ley, habrá de ser calificado como nulo.

No obstante, tal y como hemos venido diciendo, (entre otras, sentencias de esta Sala de 6 de noviembre de 2023, rec. 1674/2023 y 3 de octubre de 2023, rec. 610/20239), no toda decisión extintiva habría de merecer tal calificación, pues no se trata de una nulidad "objetiva", sino causal, extraña a automatismos y precisada de indicios suficientes que configuren un panorama favorable de apreciación. La propia Ley 15/2022 en su artículo 30 dispone que *" de acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*, lo que nos sitúa en el ámbito de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, artículo 96.1 y 181.2, exigiendo la existencia de indicios fundados de la vulneración y una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En este sentido, como ya dijimos en la sentencia de esta misma Sala de 19 de junio de 2023 (Rec. 877/23), a partir del 14 de julio de 2022 debemos considerar que, en principio, un despido *que tenga como móvil la enfermedad del trabajador* tiene naturaleza discriminatoria y debe ser declarado nulo. No obstante, el artículo 2.3 excepciona tres supuestos, en los que la diferencia de trato por razón de enfermedad no tendría naturaleza discriminatoria o ilícita: El propio proceso de tratamiento de la enfermedad; las limitaciones objetivas que imponga la enfermedad para el ejercicio de determinadas actividades; y las limitaciones exigidas por razones de salud pública.

Sobre esta base debemos resolver el caso que nos ocupa. Es aplicable a estos casos, como viene sosteniendo la jurisprudencia, el artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el cual dispone que *"en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*. Por tanto, como dijimos en la sentencia de esta Sala de 9 de octubre de 2023 (rec. 1447/2023), el test de aplicación en casos de enfermedad, para determinar si el despido ha tenido como móvil la misma, exige:

- a) Comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa al despido;
- b) Determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil del despido ha sido la enfermedad;
- c) En caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria.

Partiendo del relato de hechos probados, vemos que sí que se da el primero de los requisitos, pues cuando la trabajadora fue despedida (28 de abril de 2023), llevaba ya más de un mes en situación de baja, que inició el 20 de marzo de 2023, por lo que la empresa era perfectamente conocedora de su situación.



Sin embargo, como ya hemos dicho, el despido del trabajador en situación de IT no conlleva, de forma automática, su declaración de nulidad, sino que es preciso determinar si el móvil del despido ha sido, precisamente, la situación de enfermedad del trabajador.

En este sentido, a los efectos de la prueba, debe entrar en juego la doctrina constitucional sobre la carga de la prueba cuando se alegue vulneración de derechos fundamentales; esto es, corresponde al trabajador aportar un indicio probatorio de que el empresario le ha discriminado por razón de su enfermedad, es decir que el despido se fundamenta esencialmente en la situación de baja médica; y acreditado el indicio, corresponde a la empresa probar que la verdadera causa del despido es ajena a la vulneración de derechos fundamentales (STS de 21 de febrero de 2018, rec 842/16).

En efecto, dicha doctrina se recoge expresamente en el art. 30.1 de la citada ley, cuando señala: « *De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.* »

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, « (...) para establecer el móvil de la lesión del tratamiento peyorativo revisten especial importancia las reglas sobre la distribución de la carga de la prueba y, en particular, el desplazamiento de esa carga al empresario como forma de evitar que "la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental". Para ello juega la doble articulación de la prueba indiciaria, de forma que " *el demandante que alega el móvil discriminatorio debe aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental y que obviamente no puede consistir en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido* ". De esta forma, una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios» (TS 4ª 25-2-08 , EDJ 82895).

En el mismo sentido y « (...) en relación con esta cuestión existe una copiosa doctrina constitucional que en esencia ha sostenido que procede la declaración de nulidad cuando el trabajador aporta indicios suficientes para poder sospechar que el despido producido tiene su origen en el ejercicio de un derecho constitucional, y la empresa no destruye la conclusión que derivaría de aquellos indicios mediante la aportación de argumentos y pruebas demostrativos de que fue otra la razón determinante de aquella decisión (sentencias del Tribunal Constitucional 104/1987, de 17 de junio , 21/1992, de 14 de febrero , 7/1993, de 18 de enero , 14/93, de 18 de enero , o las más recientes 16/2006, de 19 de enero , 17/2007, de 12 de febrero y 125/2008, de 20 de octubre , entre otras)» (TS 4ª 17-9-09).

De modo que, aplicando la anterior doctrina al supuesto planteado, si bien es cierto que el simple hecho de despedir a un empleado porque aquel estaba en situación de incapacidad temporal no predica la nulidad automática mencionada, más lo cierto, es que en el caso de autos, el motivo que subyace en la decisión extintiva de la empresa no es sino la situación de incapacidad temporal que afectaba a la trabajadora desde el 20 de marzo, y así se demuestra con la propia actuación de la empresa, pues, en primer lugar, el accidente de tráfico tiene lugar el 19 de marzo de 2023 y no es hasta el día 28 de abril, más de un mes después, cuando se le sanciona por su conducta consistente en haber conducido el vehículo de la empresa contraviniendo la prohibición de utilizarlo fuera del horario y para los cometidos de su relación laboral, no habiendo probado dicho extremo, disponiendo la empresa de la facilidad probatoria al respecto.

En segundo lugar, tampoco se ha desplegado prueba suficiente sobre la realidad de la segunda conducta imputada a la trabajadora, no aportándose el acta de recepción del teléfono móvil, ni prueba que demuestre que el mismo fue formateado. De este modo la Sala, considera que la causa real del despido es la situación de IT de la trabajadora, quien habiendo desplegado el indicio de la justificación del despido nulo, sin embargo, la empresa no ha acreditado que aquella extinción se debiera a una causa totalmente ajena a aquella situación.

Acreditado, por lo tanto, el indicio de vulneración del derecho fundamental, a la parte demandada le incumbía la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión de despido adoptada, debió acreditar que el despido tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios, lo que no ha acontecido, por lo que la única solución posible es la declaración de nulidad del despido de la trabajadora.



Por lo expuesto el motivo debe ser rechazado y con ello el recurso, confirmando correlativamente la sentencia de instancia.

CUARTO.- De conformidad con lo establecido en los artículos 235.1 y 204.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede la condena en costas a la parte recurrente, que comprenden el pago de la minuta de honorarios del letrado o graduado social de la parte impugnante, los cuales se fijan, a los meros efectos de la condena en costas y sin prejuzgar los que contractualmente correspondan al mismo por la relación con su cliente, en 600 euros más IVA. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la misma Ley debe decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir conforme al artículo 229 de la misma Ley y disponerse la pérdida de las consignaciones y el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado conforme al artículo 230 de la misma Ley, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

En su virtud,

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

QUE DEBEMOS DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de RECAMBIERZO S.L. frente a la Sentencia nº 215/2023 del Juzgado de lo Social nº 2 de Zamora, de fecha 30 de octubre de 2023 recaída en los autos de DESPIDO 347/2023, en virtud de demanda formulada por DOÑA María Inmaculada contra la empresa RECAMBIERZO S.L. y en consecuencia confirmamos la sentencia de instancia.

De conformidad con lo establecido en los artículos 235.1 y 204.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede la condena en costas a la parte recurrente, que comprenden el pago de la minuta de honorarios del letrado o graduado social de la parte impugnante, los cuales se fijan, a los meros efectos de la condena en costas y sin prejuzgar los que contractualmente correspondan al mismo por la relación con su cliente, en 600 euros más IVA. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la misma Ley debe decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir conforme al artículo 229 de la misma Ley y disponerse la pérdida de las consignaciones y el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado conforme al artículo 230 de la misma Ley, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros** en la cuenta núm. 4636 0000 66 2280 23 abierta a nombre de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.



Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ