



Roj: **STSJ CL 3930/2019 - ECLI: ES:TSJCL:2019:3930**

Id Cendoj: **47186340012019101701**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **03/10/2019**

Nº de Recurso: **1438/2019**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 2670/2019,**
STSJ CL 3930/2019

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01636/2019

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 34120 44 4 2019 0000050

Equipo/usuario: AGG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001438 /2019 -S-

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000018 /2019

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña FUNDACION BENEFICA SAN BERNABE Y SAN ANTOLIN

ABOGADO/A: AMAYA RODRIGUEZ SANZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Gabino

ABOGADO/A: JOSE LUIS VARILLAS ASENJO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López



Presidente de Sección

D^a Susana M^a Molina Gutiérrez

D. Jesús Carlos Galán Parada/

En Valladolid a 3 de octubre de 2019

La Sala de lo **Social** del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. 1438/2019, interpuesto por **FUNDACION BENEFICA SAN BERNABE Y SAN ANTOLIN** contra la Sentencia del Juzgado de lo **Social** N^o 1 de Palencia, de fecha 3 de mayo de 2019, (Autos núm. 18/2019), dictada a virtud de demanda promovida por D. Gabino contra **FUNDACION BENEFICA SAN BERNABE Y SAN ANTOLIN** sobre **DESPIDO**.

Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. **DOÑA Susana M^a Molina Gutiérrez**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17/01/2019 se presentó en el Juzgado de lo **Social** núm. 1 de Palencia demanda formulada por D. Gabino 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.** - El actor, cuyas circunstancias personales obran en el encabezamiento de la demanda, ha venido prestando servicios para la demandada desde el 11/7/1995, categoría de Auxiliar de enfermería, Gerocultor, percibiendo un salario de 1594,72 euros mensuales con inclusión de la prorrata de pagas extras.

SEGUNDO. - La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Benéfica San Bernabé y San Antolín; y en las materias o condiciones no reguladas en el mismo, por el VI convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 18/5/2012)

TERCERO. -En fecha 4/9/2018 el trabajador inició una situación de incapacidad temporal por trastorno adaptativo mixto.

CUARTO.- En fecha 20/11/2018 se emitió el parte de confirmación n^o 6 con fecha de la siguiente revisión médica para el 4/12/2018.

QUINTO.- Que en fecha 23/11/2018 el médico de atención primaria Don Leonardo emitió parte de alta médica por mejoría. El trabajador mantuvo una discusión con el médico y no aceptó recoger el documento. El 4/12/2018 el trabajador acudió a la consulta y el médico le facilitó una copia.

SEXTO.- En fecha 4/12/2018 la empresa remitió burofax al trabajador requiriéndole para que justificara su falta de asistencia un total de 8 días desde el día 23 de noviembre (fecha del alta médica), con apercibimiento de despido de no hacerlo o no justificar suficientemente sus ausencias (documento 1 del ramo de prueba de la actora).

SÉPTIMO.- EL trabajador contestó en fecha 12/12/2018 alegando que acudió a consulta el 4 de diciembre de 2018, fecha prevista como de siguiente revisión en el último parte de confirmación de la baja, momento en que le fue entregado el parte de alta con fecha de 23/11/2018. Copia del escrito de alegaciones obra como documento número 2 del ramo de prueba de la actora.

OCTAVO.- En fecha 17/12/2018 la empresa remitió al trabajador carta del siguiente terno literal:

"Palencia, a 17 de diciembre de 2018



Estimado colaborador:

Vd. ha faltado a su puesto de trabajo un total de 8 días ya que no ha acudido al mismo desde el día 23 de noviembre (alta médica) teniendo en cuenta que el 26 de noviembre y 1 y 2 de diciembre constituye su descanso, ha faltado 24, 25, 27, 28, 29 y 30 de noviembre; y 3 y 4 de diciembre.

En fecha 04/12/2018 se le remitió burofax, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 de la Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, con el fin de concederle el plazo de cinco días naturales para que pudiera Vd. formular las alegaciones pertinentes.

En fecha 13/12/2019 Vd. ha hecho uso de su derecho argumentando no haber tenido conocimiento de dicha alta hasta el 4 de diciembre donde le dieron el alta con fecha anterior (23 de noviembre).

Dicha versión entra en evidente contradicción con informe emitido por la Inspectora médica en fecha 29/11/2018 en la que se nos comunica que Vd. fue informado del alta por mejoría por su médico de atención primaria el 23-11-2018, negándose Vd. a recoger dicha alta.

Considerando que no ha justificado las faltas expuestas se le impone la sanción de DESPIDO por la comisión de una falta muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59. C) 3 del citado Convenio Colectivo, con fecha de hoy 17 de diciembre de 2018, último día de prestación de servicios.

Le hacemos entrega de la presente a la representación de los trabajadores,

No nos consta que esté Vd. afiliada a Sindicato alguno. En caso de estarlo rogamos nos lo ponga en conocimiento con el fin de notificar al mismo la presente.

Atentamente".

NOVENO.- Obra informe del Sacyl de fecha 23/10/2018 (psiquiatría), acreditativo de que el actor presenta como diagnóstico: "problema laboral", pautando como recomendación acudir a la Asociación Pavia.

DÉCIMO.- El actor no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

UNDÉCIMO. - Con fecha 9/01/2018 se celebró el preceptivo acto de conciliación, con el resultado de sin avenencia."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por **FUNDACION BENEFICA SAN BERNABE Y SAN ANTOLIN** que fue impugnado por **D. Gabino** , y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la Sentencia de instancia que estimando la demanda declara la improcedencia del despido operado por la demandada con efectos de 17 de diciembre de 2018; se alza en suplicación la FUNDACIÓN SNA BERNANBÉ Y SAN ANTOLÍN destinando la totalidad de su recurso al examen del derecho subjetivo y la doctrina jurisprudencial aplicados por el juzgador por cuanto considera infringidos los artículos 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 59.c.3 y 60 del convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal y 18.1 y siguientes de las Constitución.

Sostiene quien recurre que ha resultado acreditado la realidad de las ausencias imputadas al trabajador, así como es absolutamente falso que el actor no tuviera conocimiento de su alta médica hasta el 4 de diciembre de 2018 al manifestar la Inspección médica el 289 de noviembre que el alta por mejoría se cursó el 23 de noviembre habiéndose negado el trabajador a recoger el oportuno parte.

Planteado el debate en estos términos ha de partir la Sala del incuestionado relato de hechos probados contenido en la Sentencia del que se desprende el siguiente estado de cosas: el actor ha venido prestando servicios para la demandada desde el 11 de julio de 1995 con la categoría profesional de Auxiliar de enfermería, Gerocultor, percibiendo un salario de 1594,72 euros mensuales con inclusión de la prorrata de pagas extras. La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Benéfica San Bernabé y San Antolín; y en las materias o condiciones no reguladas en el mismo, por el VI convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 18/5/2012)



En fecha 4 de septiembre de 2018 el trabajador inició una situación de incapacidad temporal por trastorno adaptativo mixto.

El día 20 de noviembre de 2018 se emitió el parte de confirmación número 6 con fecha de la siguiente revisión médica para el 4 de diciembre de 2018.

El día 23 de noviembre de 2018 el médico de atención primaria Don Leonardo emitió parte de alta médica por mejoría. El trabajador mantuvo una discusión con el médico y no aceptó recoger el documento. El 4 de diciembre de 2018 el trabajador acudió a la consulta y el médico le facilitó una copia del parte de alta emitido el 23 de noviembre previo.

En fecha 4 de diciembre de 2018 la empresa remitió burofax al trabajador requiriéndole para que justificara su falta de asistencia un total de 8 días desde el día 23 de noviembre (fecha del alta médica), con apercibimiento de despido de no hacerlo o no justificar suficientemente sus ausencias.

El trabajador contestó tal requerimiento en fecha 12 de diciembre de 2018 alegando que acudió a consulta el 4 de diciembre de 2018, fecha prevista como de siguiente revisión en el último parte de confirmación de la baja, momento en que le fue entregado el parte de alta con fecha de 23/11/2018.

En fecha 17 de diciembre de 2018 la empresa remitió al trabajador carta del siguiente tenor literal: "Palencia, a 17 de diciembre de 2018

Estimado colaborador: Vd. ha faltado a su puesto de trabajo un total de 8 días ya que no ha acudido al mismo desde el día 23 de noviembre (alta médica) teniendo en cuenta que el 26 de noviembre y 1 y 2 de diciembre constituye su descanso, ha faltado 24, 25, 27, 28, 29 y 30 de noviembre; y 3 y 4 de diciembre.

En fecha 04/12/2018 se le remitió burofax, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 de la Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, con el fin de concederle el plazo de cinco días naturales para que pudiera Vd. formular las alegaciones pertinentes.

En fecha 13/12/2019 Vd. ha hecho uso de su derecho argumentando no haber tenido conocimiento de dicha alta hasta el 4 de diciembre donde le dieron el alta con fecha anterior (23 de noviembre).

Dicha versión entra en evidente contradicción con informe emitido por la Inspectora médica en fecha 29/11/2018 en la que se nos comunica que Vd. fue informado del alta por mejoría por su médico de atención primaria el 23-11-2018, negándose Vd. a recoger dicha alta.

Considerando que no ha justificado las faltas expuestas se le impone la sanción de DESPIDO por la comisión de una falta muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59. C) 3 del citado Convenio Colectivo, con fecha de hoy 17 de diciembre de 2018, último día de prestación de servicios. Le hacemos entrega de la presente a la representación de los trabajadores. No nos consta que esté Vd. afiliado a Sindicato alguno. En caso de estarlo rogamos nos lo ponga en conocimiento con el fin de notificar al mismo la presente. Atentamente".

Obra informe del Sacyl de fecha 23/10/2018 (psiquiatría), acreditativo de que el actor presenta como diagnóstico: "problema laboral", pautando como recomendación acudir a la Asociación Pavia.

El actor no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

SEGUNDO: Sentado lo anterior ha de recordar la Sala que el artículo 60 C.3 del convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal califica como falta muy grave la falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

Abordando la doctrina gradualista en la imposición de sanciones disciplinarias recuerda la reciente sentencia de la Sala Cuarta de 10 de enero de 2019 (recud.2595/2017) que "...como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27-enero-2004 (rcud 2233/2003), es doctrina de esta Sala la de que "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (sentencias de 19 y 28 febrero 6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1.992, entre otras)".

La consecuencia de la aplicación de la tesis gradualista cuando concurren circunstancias a valorar en cada caso concreto incide en materia propia de la valoración de la prueba, lo que excede del ámbito del recurso de casación unificadora, y, además dificulta o impide de hecho la existencia del presupuesto de contradicción, como ha puesto de relieve, entre otras, la STS/IV 15-enero-2009 (rcud 2302/2007) y las que en ella se citan.



En concreto, declara la referida sentencia que "Como ya tuvo ocasión de recordar la sentencia de esta Sala de 26 de abril de 2007 (rec. 801/2006), con cita de la de 8 de junio de 2006 (rec. 5165/2004), esa exigencia legal de igualdad sustancial en los hechos restringe acusadamente la viabilidad del recurso de unificación de doctrina en aquellos tipos de controversias como los despidos [SSTS 18/05/92 -rec. 1492/91 -; 15/01/97 -rec. 3827/95 -; 29/01/97 -rec. 3461/95 -], en que la decisión judicial se sustenta sobre una valoración individualizada de circunstancias de hecho, dada la dificultad que supone encontrar términos homogéneos de comparación ...

Más concretamente, en relación con los despidos disciplinarios, la Sala ha declarado que la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el art. 54 ET no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en estos casos la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico, pues "para llegar a la conclusión de que un incumplimiento contractual es grave y culpable se deben, como regla, valorar todas las circunstancias concurrentes no sólo en lo afectante al hecho cometido, sino también en lo relativo a la conducta y persona del trabajador y al entorno empresarial en que acontece" (así, STS 13/11/00 rec. 4391/99)". Añade que "...la Sala ha destacado la inexistencia de interés casacional en unificación de doctrina respecto de la calificación de conductas en materia de despido disciplinario, pues ello -reproducimos literalmente la STS 24/05/05 -rec. 1728/04 - "no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en estos casos la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico (sentencias de 30 de enero [-rec. 1232/90] y 18 de mayo de 1992 [-rec. 2271/91], 15 [-rec. 952/96] y 29 de enero de 1997 [-rec. 3461/95], 6 de abril [-rec. 1270/99], 2 de junio [-rec. 311/99] y 13 de noviembre de 2000 [-rec. 4391/99]. Este criterio [...], se reitera en resoluciones más recientes, entre las que pueden citarse las sentencias de 26 de abril de 2001 (rec. 1302/2000), 12 de febrero de 2002 (rec. 359/2001), 25 de marzo de 2002 (rec. 1292/2001), 6 de marzo de 2002 (rec. 717/2000) y 26 de febrero de 2002 [-rec. 4327/00] y se ha aplicado incluso en casos límite, en los que, aunque en una primera consideración pudieran parecer iguales, un examen más detenido muestra que se producen también elementos circunstanciales de diferenciación. Así se advierte en los supuestos decididos en las sentencias de 2 de junio de 2000 (rec. 311/1999), sobre el vigilante dormido, en la sentencia de 13 de noviembre de 2000 (rec. 4391/1999) y en el auto de 10 de noviembre de 2000 (rec. 5072/1998), sobre el alcance disciplinario de sustracciones de escaso valor. En realidad, lo que ponen de relieve estas resoluciones no es sólo la dificultad de construir en materia disciplinaria la identidad fáctica que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para que se produzca la oposición de pronunciamientos, que abre la vía para la unificación de doctrina. Tales resoluciones evidencian también algo que afecta, de manera más profunda, a la propia función de este recurso como instrumento de unificación jurisprudencial. Ese instrumento no puede operar a partir de lo que la doctrina denomina juicios empíricos de valoración de la conducta humana, porque en estos juicios los elementos circunstanciales de ponderación adquieren la máxima significación en el orden decisorio y, por ello, se resisten a una tarea de unificación doctrinal, que sería, por definición, una labor destinada al fracaso, al intentar convertir en general y uniforme lo que, por su propia naturaleza, es particular y variable, pues en tales decisiones opera siempre un elemento de discrecionalidad que no es susceptible de unificación. Por ello, el auto de 5 de noviembre de 1998 (rec. 4546/1997) ya precisó que la calificación de las conductas en materia disciplinaria "no es materia propia de la unificación de doctrina" porque la decisión parte "necesariamente de una valoración individualizada que no permite establecer criterios generales de interpretación". Desde esta perspectiva puede afirmarse que este tipo de litigios carece de interés casacional y su acceso al recurso no sólo resulta inadecuado en orden a la función unificadora, sino que comprometería gravemente el funcionamiento del recurso con repercusiones muy negativas en la garantía del principio de celeridad, que es esencial en la configuración institucional del proceso **social**. En estos principios se ha fundado y se funda la doctrina de la Sala, con resultados que han acreditado su eficacia a lo largo del tiempo"..."

TERCERO: Y dicho esto, de lo que se trata ahora es de determinar si la no asistencia del actor a su puesto de trabajo durante los días 23 de noviembre a 4 de diciembre de 2018 son o no susceptibles de ser subsumidas en la infracción descrita en el convenio como falta muy grave, pues la juzgadora no lo consideró así atendiendo al hecho de haber sido citado el paciente (en el parte de revisión emitido el día 20 de noviembre) para seguimiento el día 4 de diciembre, ello pese a haber sido de nuevo coitado el día 23 de noviembre para nueva revisión. Añade la Magistrada que también ha de ponderarse al tiempo de graduar la falta tanto la antigüedad del trabajador (de más de veinte años), la inexistencia de sanciones previas, la presencia de una cierta problemática laboral referida por el informe de psiquiatría de 23 de octubre, y la no acreditación de culpa.

No puede acoger la Sala esta posición atendiendo a los hechos que se declaran probados. Así, se afirma que pese a haber sido inicialmente citado para revisión el día 4 de diciembre, el día 23 de noviembre el actor acudió a los Servicios médicos para tal fin, siendo personalmente informado por el Médico del Servicio de Atención



primaria de la tramitación de su alta médica. Sin embargo, Don Gabino no compartía tal decisión, lo que originó una discusión entre facultativo y paciente. Pese a esta discrepancia el facultativo extendió el parte de alta abandonando el actor la consulta tras negarse a recibirlo.

Tras este evento, el trabajador, en lugar de proceder a impugnar el alta médica por los cauces legal y reglamentariamente establecidos (en el Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de **Seguridad Social**, en relación con la prestación de incapacidad temporal), decidió dejar transcurrir el tiempo y acudir a la cita de control primitivamente para once días más tarde, momento en el que lejos de prorrogar el facultativo su situación de baja médica, le hizo entrega del parte de alta fechado el día 23 de noviembre de 2018.

No desvirtúa lo anterior la presencia de una cierta conflictividad laboral (que no se concreta en la sentencia pese a lo expuesto por el trabajador en su escrito de impugnación); ni tampoco por el hecho de detentar el actor de una intachable trayectoria profesional, pues no sanciona el convenio la reincidencia de faltas previas, sino las injustificadas ausencias al puesto de trabajo durante tres días consecutivos en un plazo de treinta. Y en el caso que examinamos Don Gabino desde el día 23 de noviembre de 2018 era perfecto conocedor del fin de la baja médica de la que venía disfrutando desde el 4 de septiembre de 2018, pese a cuestionar de tal criterio médico. Tal discrepancia únicamente legitima el acceso al procedimiento de revisión de alta médica descrito en el artículo 4 del Real Decreto 1430/2009, pero en modo alguno da cobertura a su decisión de no reintegrarse a su puesto de trabajo, con lo que quedarían injustificadas sus ausencias durante los días laborables 25, 26, 27, 28, 29 de noviembre y 3 y 4 de diciembre de 2018, consumando así la falta muy grave definida en el fundamento anterior. En definitiva, constatado el incumplimiento y previendo el artículo 60 del convenio colectivo de aplicación, y estando prevista como sanción para las faltas muy graves la de despido, no podemos más que acogiendo el recurso que nos ocupa declarar la procedencia del despido operado por la demandada con efectos de 17 de diciembre de 2018.

CUARTO: La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden **social**.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado **social** colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios pueda superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación y de mil ochocientos euros en recurso de casación.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos **ESTIMAR Y ESTIMAMOS** el Recurso de Suplicación formulado por la FUNDACIÓN SNA BERNANBÉ Y SAN ANTOLÍN contra la Sentencia de fecha 3 de mayo de 2019, dictada por el Juzgado de lo **Social** número 1 de los de Palencia; en los autos con número 18/2019, sobre despido; **y revocando el fallo** de la de la misma **DECLARAMOS LA PROCEDENCIA** del despido del actor operado por la recurrente con fecha de efectos de 17 de diciembre de 2018. Sin costas.

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 1438/19 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