



Roj: **STSJ CL 3509/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:3509**

Id Cendoj: **47186340012017101547**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **04/10/2017**

Nº de Recurso: **1503/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01554/2017

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

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 37274 44 4 2017 0000497

Equipo/usuario: MAH

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001503 /2017

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000240 /2017

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña AENA

ABOGADO/A: MARIA YOLANDA OTERO SANCHEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: FOGASA FOGASA, Guillermo

ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA, CAROLINA SANCHEZ MUÑOZ

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Rec. Num 1503/2017 R.L.

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de Sala

D. Manuel M^a Benito López

D. Juan José Casas Nombela

D^a Carmen Escuadra Bueno



D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael Antonio López Parada

D^a Susana M^a Molina Gutiérrez/ En Valladolid a cuatro de Octubre de dos mil diecisiete.

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

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1503 de 2.017, interpuesto por AENA, S.A. contra sentencia del Juzgado de lo Social N^o 2 de Salamanca en el Procedimiento Despido/Ceses en General n^o 240/2017 de fecha 26 de Mayo de 2017, en demanda promovida por Guillermo contra AENA, S.A. sobre DESPIDO OBJETIVO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de Abril de 2017, se presentó en el Juzgado de lo Social de Salamanca Número 2, demanda formulada por la parte actora 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 señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes: "PRIMERO.- El demandante D. Guillermo con DNI n^o NUM000 presta servicios para AENA S.A. mediante los siguientes contratos:

1º) interinidad celebrado el 19 de julio de 2013 para prestar servicios como Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero adscrito al centro de trabajo de Aeropuerto de Logroño- Agoncillo a partir del día 20 de julio. El objeto del contrato es sustituir a D. Pablo que se encuentra en situación de vacaciones (folio 11). Este contrato finaliza el 31-7-13.

2º) interinidad celebrado el 10-1-14 para prestar servicios como Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero adscrito al centro de trabajo de Aeropuerto de Logroño- Agoncillo para la sustitución del trabajador D. Salvador que se encuentra en situación de cambio temporal de ocupación con derecho a reserva del puesto de trabajo desde el 15 de enero al 18 de marzo de 2014(folio 12).

A D. Salvador desde el 18-5-13 a 18-3-14 se le asigna la ocupación de Técnico Administrativo (folio 83).

3º) interinidad celebrado el 30-4-14 para prestar servicios como Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero adscrito al centro de trabajo de Aeropuerto de Salamanca para la sustitución del trabajador D. Jose Manuel que se encuentra en situación de cambio temporal de ocupación con derecho a reserva del puesto de trabajo (folio 13). Este contrato se inicia el 1-5-14 y finaliza el 31-10-14 por renuncia del trabajador para acogerse a un nuevo contrato de interinidad (folio 39).

4º) interinidad celebrado el 31-10-14 para prestar servicios como Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero adscrito al centro de trabajo de Aeropuerto de Salamanca. El objeto del contrato es cubrir temporalmente un puesto de trabajo correspondiente a la ocupación IC10-Técnico de Equipamiento y Salvamento Bombero en el Aeropuerto de Salamanca cuya cobertura definitiva ha sido autorizada por la Dirección de Organización y Recursos Humanos con fecha 3 de diciembre de 2013 durante el periodo de duración del procedimiento selectivo y hasta que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo del trabajador seleccionado. (Folio 14).

Este contrato se inicia el 1-11-14 y finaliza el 12-12-14 por renuncia del trabajador para acogerse a un nuevo contrato de interinidad (folio 42).

5º) interinidad celebrado el 12-12-14 para prestar servicios como Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero adscrito al centro de trabajo de Aeropuerto de Salamanca. El objeto del contrato es cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Este contrato se inicia el 13-12-14. La cobertura de la plaza ha sido autorizada por Acuerdo de la Dirección Organización y RRHH de fecha 9-12-14 (folio 15).

SEGUNDO.- El 24 de febrero de 2017 Aena S.A comunica al actor que con fecha 10 de marzo de 2017 queda extinguido su contrato de trabajo de interinidad suscrito el 13-12-14 como consecuencia de la cobertura definitiva por personal fijo de la plaza que ocupa en el Aeropuerto de Salamanca en la ocupación de IC10-Téc. Equipo y Salvamento: Bomberos (nivel D), en aplicación del art.49.1 ET y arts. 4.2 y 8 RD 2720/1998 (folio 46).
TERCERO.- El salario percibido a la fecha de cese de la relación era de 2.118,54€ (69,65€/día). **CUARTO.-** La



relación entre las partes se rige por el convenio colectivo de AENA S.A. (BOE 20-12-11). QUINTO.- El 3-12-13 la Dirección de Organización y RRHH autoriza la cobertura de la plaza vacante de Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero (IC10) en el Aeropuerto de Salamanca producida por jubilación de D. Juan Enrique (folio 43). SEXTO.- Con fecha 13-12-14 D. Jose Manuel que prestaba servicios con ocupación IC-10 Técnico de Equipamiento y Salvamento (Bombero) en el Aeropuerto de Salamanca tras superar el proceso de provisión interna pasa a ocupar el puesto de IC05-Coordinador de Equipamiento y Salvamento Jefe de Dotación en el Aeropuerto de Salamanca (folio 47). SEPTIMO.- En base a lo acordado en el Acta de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección de fecha 13-10-16, por la Dirección de Organización y RRHH se procede el 18-7-16 a la convocatoria en fase de promoción interna de diversas plazas entre ellas en Salamanca 2 plazas de bombero (folios 48 a 52), plazas que quedaron desiertas en dicha fase (folio 55 y 56). OCTAVO.- El 8-7-16 se constituye la Bolsa de Candidatos en Reserva con vigencia para cinco años, en la que no se incluye al actor, incluyéndose en el Aeropuerto de Salamanca a Anibal , Belarmino , Celso , Emiliano , Fidel , Hilario y Laureano (folios 58 a 67). NOVENO.- El 30-11-16 la Comisión Paritaria de Promoción y Selección aprueba publicar el listado definitivo de admitidos y/o excluidos así como las adjudicaciones definitivas de traslados. DECIMO.- El 19-12-16 se formaliza contrato de trabajo indefinido entre D. Anibal y Aena S.A para prestar servicios como IC-10 Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero en el Aeropuerto de Salamanca. El mismo día solicita quedar en situación de excedencia voluntaria por interés particular y se le declara en esta situación (folios 70 y 71). El 17-2-17 se formaliza contrato de trabajo indefinido entre D. Belarmino y Aena S.A para prestar servicios como IC-10 Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero en el Aeropuerto de Salamanca (folio 69). El 11-3-17 se formaliza contrato de trabajo indefinido entre D. Celso y Aena S.A para prestar servicios como IC-10 Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero en el Aeropuerto de Salamanca (folios 69 y 70). UNDECIMO.- El 12-12-14 se formaliza contrato de interinidad con D. Hilario para ocupar la plaza de IC-10 Técnico de Equipamiento y Salvamento: bombero en el Aeropuerto de Salamanca, contrato que finaliza el 17-2-17 (folios 73 y 74). DUODECIMO.- El actor no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de representante de los trabajadores. DECIMOTERCERO.- El actor presenta papeleta de conciliación el 23-3-17 celebrándose el acto de conciliación el 12-4-17 con el resultado de sin efecto."

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por AENA, S.A. fue impugnado por Guillermo . Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

CUARTO. - El presente recurso fue deliberado y votado en **Sala General** el día 27 de Septiembre de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El actor fue contratado por la sociedad AENA S.A. mediante una sucesión de contratos temporales que consta en los hechos probados. Al finalizar el último de ellos presenta demanda por el procedimiento de despido, reclamando la improcedencia del mismo o subsidiariamente una indemnización igual a la que le hubiera correspondido en el caso de que la extinción se hubiera producido por causas objetivas al amparo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . La sentencia de instancia declara la procedencia de la extinción contractual, pero estima la pretensión subsidiaria y concede la indemnización pedida, de cuantía de 3.134,25 euros, en base a la Directiva 1999/70/CE, siguiendo la interpretación de la misma del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C-596/14 , De **Diego**. Esa sentencia es recurrida en suplicación por AENA S.A. mediante dos motivos amparados en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En el primero denuncia la vulneración de los artículos 49.1.c y l , 52 y 53.5.a del Estatuto de los Trabajadores , 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 14 de la Constitución Española, 17 del Estatuto de los Trabajadores, de la Directiva 1999/70/CE. En el segundo denuncia la vulneración de los artículos 49.1.c y l , 52 y 53.5.a del Estatuto de los Trabajadores . La argumentación del recurso es la siguiente:

a) Que no es aplicable al caso el principio de igualdad de trato y no discriminación de los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, porque, por una parte, para aplicar la igualdad de trato sería preciso un desarrollo normativo y, por otra, la diferencia de trato por razón de que el contrato de trabajo sea temporal no constituye un supuesto de discriminación a efectos del artículo 21 de la Carta.

b) Que la Directiva 1999/70/CE no tiene efectos horizontales, no siendo por ello aplicable de forma directa a AENA S.A., puesto que, aunque es una sociedad mercantil estatal creada por Real Decreto Ley 13/2010, y por ello forma parte del sector público, no es sin embargo una Administración Pública. Sostiene la parte que los efectos verticales de las Directivas solamente serían aplicables a las Administraciones Públicas, no al conjunto del sector público.



c) Que la Directiva 1999/70/CE no puede ser aplicada directamente en virtud del principio de "interpretación conforme", puesto que claramente la legislación española excluye la indemnización por finalización de contrato en el caso de los contratos de interinidad y no existe una vía de interpretación de esa normativa interna que la pueda hacer compatible con el contenido de la Directiva.

d) Que no es aplicable a este contrato la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que dimana de la sentencia de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C-596/14, De **Diego**, porque el contrato se suscribió el 12 de diciembre de 2014, antes de dictarse aquella sentencia y debe regirse por la normativa vigente cuando se concertó.

e) Subsidiariamente (segundo motivo) que la indemnización que habría de aplicarse sería la propia de otras modalidades de contratos temporales, de doce días por año de servicio, no la de veinte días aplicada.

De forma previa debe decirse:

a) Que no se cuestiona en el recurso el que, en aplicación de la Directiva 1999/70/CE y la doctrina De **Diego**, el trabajador tendría derecho a la indemnización de 20 días por año si se tratase de una Administración Pública. Esto es, no se controvierte la aplicabilidad al caso de dicha doctrina por razones inherentes a la contratación, por lo que la Sala no va a entrar en dicha cuestión, fijada por la sentencia de instancia y no controvertida;

b) Que la obligación de trato igual entre temporales y fijos no dimana de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sino de la Directiva 1999/70/CE, que estaba plenamente en vigor cuando se celebró el contrato temporal de que aquí se trata, habiendo finalizado años antes su plazo de incorporación al Derecho interno. Como es sabido una sentencia no crea la norma, sino que tiene naturaleza meramente interpretativa de la misma. Por tanto la Directiva 1999/70/CE es plenamente aplicable al caso *ratione temporis*.

c) Lo que se cuestiona entonces es si dicha doctrina es de aplicación directa a las empresas privadas, lo que nos podría llevar a cuestionar si AENA S.A. es una empresa privada, esto es, si a efectos de la doctrina sobre el valor de las Directivas una empresa pública, con forma de sociedad, como es AENA, debe ser considerada como Estado (en el sentido del Derecho internacional), lo que es ciertamente dudoso. Pero dicha cuestión no precisa ser resuelta desde el momento en que, como veremos, la doctrina dimanante de la sentencia de **Diego** es aplicable directamente, a juicio de la Sala, a las empresas privadas.

d) Por lo anterior el recurso será desestimado, según se dirá, sin necesidad de analizar la pretensión subsidiaria del mismo.

SEGUNDO.- Dice la empresa recurrente que la obligación de trato igual entre temporales y fijos deriva exclusivamente de la Directiva 1999/70/CE y no de la Carta de Derechos Fundamentales, pero esta Sala no está de acuerdo por lo siguiente:

La Carta diferencia, como reconoce el recurrente, entre el derecho a la igualdad ante la Ley, que solamente puede ser excepcionada cuando concurren circunstancias que justifiquen proporcionadamente un trato diferenciado (artículo 20) y la prohibición de discriminación (artículo 21), que prohíbe aplicar determinados criterios "odiosos" para fundamentar una desigualdad de trato, prohibición que alcanza a todas las personas, públicas y privadas. Dice la recurrente que en este caso la diferencia entre trabajadores temporales y fijos no está incluida en el ámbito del artículo 21, por lo que solamente sería aplicable el artículo 20 (igualdad ante la Ley), que no afecta a los sujetos privados, sino solamente a los poderes públicos. Ello nos llevaría de nuevo a considerar si AENA S.A. es o no poder público a efectos de ese artículo o, por el contrario, al ser empresa privada, puede aplicar libremente diferencias de trato en sus relaciones laborales (tanto en la contratación como en momentos posteriores) que no estén incluidas dentro de las prohibidas por el artículo 21. Sin embargo ello no será necesario.

La diferencia que hace la Carta de Derechos Fundamentales ya ha sido recogida en España por una reiteradísima jurisprudencia, que nos dice que en el artículo 14 de la Constitución Española se contienen dos prescripciones: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado. Esta distinción tiene especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la sentencia del Tribunal Constitucional 34/1984, la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación, lo que no ocurre cuando la desigualdad se establece por una norma del ordenamiento o por la actuación de una Administración Pública (sentencias del Tribunal Constitucional 161/1991 y 2/1998). Lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas es que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción



más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que, como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, han estado ligadas históricamente a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista. De ahí el distinto alcance de estos principios, porque mientras que el principio de igualdad -en la Ley y en la aplicación de la Ley- vincula a los poderes públicos, no sucede lo mismo con la tutela antidiscriminatoria, que por la especial intensidad de su protección se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas.

Ocurre, sin embargo, que el principio de igualdad ante la Ley (no la mera interdicción de la discriminación) es aplicable a las normas jurídicas, en cuanto dimanen de poderes públicos vinculados por la obligación de trato igual, de manera que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, la diferenciación injustificada, inserta en las normas aplicables, entre trabajadores temporales y fijos, en cuanto introduzca una diferencia de trato carente de causa razonable y proporcionada, es contraria al derecho fundamental a la igualdad de trato, como la jurisprudencia española ha señalado reiteradamente cuando la diferencia se incorpora a las normas de los convenios colectivos. Lo relevante entonces es determinar dónde se encuentra en este caso la diferencia de trato entre la cuantía indemnizatoria por extinción del contrato entre temporales y fijos, esto es, si se encuentra en una decisión interna de la empresa o si, por el contrario, se encuentra inserta en las normas que aplica. Y la respuesta ha de ser la segunda, porque la diferencia de trato resulta de la diferente regulación legal de la extinción del contrato para los trabajadores temporales y fijos, en lo relativo a la indemnización, ante circunstancias análogas, de manera que un mismo hecho (como puede ser la extinción de un contrato o la redundancia de un puesto de trabajo ante la presencia de dos o más titulares del mismo) justifica tanto la extinción de un contrato temporal, pero sin indemnización o con indemnización de doce días por año, como la extinción de un contrato fijo por la vía del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, con indemnización de veinte días por año. Esa diferencia de trato está inserta en la regulación legal contenida en los artículos 15, 49, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto si la diferencia de trato es imputable a la norma legal, nos hallamos en el marco del artículo 20 de la Carta de Derechos Fundamentales y la misma es aplicable porque estamos ante la interpretación y aplicación de la Directiva 1999/70/CE (artículo 52 de la Carta, en relación con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea). El derecho fundamental a la igualdad de trato se impone de manera directa por encima del Derecho nacional y en todo tipo de relaciones jurídicas, no solamente de las verticales, tal y como establece la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias de 19 de enero de 2010, C555/07, Kükükdeveci y de 26 de febrero de 2013, C-617/10, Fransson). De hecho la doctrina respecto de la aplicación directa del derecho fundamental de igualdad se estableció por la jurisprudencia europea anteriormente a la Carta de Derechos Fundamentales y al Tratado de Lisboa, en sentencias como las de 9 de marzo de 1978, Simmenthal, C-106/77, 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, 7 de septiembre de 2006, Cordero Alonso, C 81/05, 19 de noviembre de 2009, Filipiak, C314/08 ó 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C188/10 y C189/10. Y dentro de este acervo doctrinal y expresamente sobre el principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos, el Tribunal de Justicia dijo, en la sentencia de 22 de diciembre de 2010 en los asuntos acumulados C-444/09 y C-456/09, Gavieiro y Torres (párrafo 41):

"Además, habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 27)".

Es decir, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya en aquella sentencia, declaró la aplicabilidad directa con alcance general del principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos derivado de la Directiva 199/70/CE, al vincularlo expresamente al principio general de igualdad de trato. El principio de igualdad de trato entre fijos y temporales, según el Tribunal de Justicia, deriva de los principios de igualdad de trato y no discriminación como principios generales del Derecho de la Unión (hoy recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales) y no solamente de la Directiva 1999/70/CE, debiendo serle reconocido "alcance general".

De lo cual se deriva que ese principio es aplicable directamente a AENA S.A. aunque se admitiese, a título hipotético, considerar a la misma como sujeto puramente privado, lo que convierte en innecesario resolver aquí si a efectos de la aplicación de las Directivas no incorporadas al Derecho interno las relaciones entre dicha empresa y un particular deben ser consideradas verticales u horizontales.

El recurso por tanto es desestimado.



TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social , procede imponer las costas de su recurso a AENA S.A., que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, 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 400 euros. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social , 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.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la letrada D^a María Yolanda Otero Sánchez en nombre y representación de AENA S.A. contra la sentencia de 26 de mayo de 2017 del Juzgado de lo Social número dos de Salamanca , en los autos número 240/2017. Se imponen a AENA S.A. las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 400 euros. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, 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 oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la 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 el 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 cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 1503 17 abierta a nombre de la sección 2^a de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la 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. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ..

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

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.