



Roj: **STSJ CL 1049/2016 - ECLI: ES:TSJCL:2016:1049**

Id Cendoj: **47186340012016100495**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **16/03/2016**

Nº de Recurso: **1915/2015**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

VALLADOLID

**SENTENCIA: 00506/2016**

-

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

**Tfno:** 983413204-208

**Fax:** 983.25.42.04

**NIG:** 24089 44 4 2013 0001848

402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001915 /2015**

Procedimiento origen: DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 0000617 /2013

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

**RECURRENTE/S D/ña** CONGELADOS Y DERIVADOS S.A.

**ABOGADO/A:** MIRIAM BLAZQUEZ ASTORGA

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:**

**ABOGADO/A:**

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

Recursos nº 1915 /2015

Ilmos. Sres.

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sección

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. **Rafael Antonio López Parada/**

En Valladolid a dieciséis de marzo de dos mil dieciséis.



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. 1915 de 2.015, interpuesto por CONGELADOS Y DERIVADOS S.A contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3 de LEON (Autos: 617/13) de fecha 16 de enero del 2015, en demanda promovida por Adolfo contra CONGELADOS Y DERIVADOS S.A , PESCAPUERTA S.A, Cosme , MINISTERIO FISCAL Y FOGASA, sobre DESPIDO OBJETIVO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. **Rafael Antonio López Parada**.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Con fecha 22 de abril del 2013 , se presentó en el Juzgado de lo Social de LEON Número 3, 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** .- La parte actora, Don Adolfo , ha venido prestando servicios para la demandada Congelados y Derivados S.A., como empresa formalmente empleadora, categoría profesional de Encargado de Turno, antigüedad de 1 de marzo de 2000 y un salario bruto diario de 50,39 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, con sujeción al Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

El 1 de marzo de 2000 celebró con la empresa un contrato eventual por circunstancias de la producción que tenía por objeto trabajos auxiliares de mantenimiento de maquinaria de proceso, que se prorrogó hasta el 28 de febrero de 2001, seguido de contrato indefinido a tiempo completo de fecha 5 de marzo de 2001.

**SEGUNDO** .- El actor era miembro del Comité de Empresa que representaba a la Unión Sindical Obrera y desarrollaba funciones de encargado de turno del departamento de mantenimiento, dentro del grupo profesional 2 del Convenio Colectivo aplicable.

Fueron extinguidos los contratos de trabajo de cuatro de los cinco miembros del Comité de empresa.

**TERCERO** .- Don Cosme era operario que desarrollaba funciones de camarista, dentro del grupo profesional 1. Entre el primer ERE que data de septiembre de 2011 y el segundo que se inicia en 2013, pasó a desempeñar funciones de vigilante controlando los accesos a la empresa.

**CUARTO** .- En fecha 24 de enero de 2013, la empresa Congelados y Derivados SA (Condesa) comunicó a los representantes de los trabajadores la apertura del preceptivo periodo de consultas previo para la extinción de 24 contratos de trabajo de un total de 53 del centro de trabajo de Onzonilla (León), uno de los 11 de que dispone y que cuentan con una plantilla total de 167 trabajadores, todo ello motivado por causas económicas y productivas, haciéndoles entrega de la memoria explicativa de las causas invocadas con indicación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, de informe de vida laboral relativo al número y categoría profesional de los trabajadores empleados en el último año así como de los afectados por el expediente de regulación de empleo, de las cuentas anuales de la empresa auditadas correspondientes a los ejercicios 2010,2011 y hasta septiembre de 2012 y de las cuentas anuales consolidadas de Pescapuerta SA y sociedades dependientes de los ejercicios 2010,2011 y hasta septiembre de 2012.

**QUINTO** .- Dentro del plazo máximo de 30 días establecido para el periodo de consultas, se otorgó el documento de Acta final del periodo de consultas el día 22 de febrero de 2013, sin acuerdo.

**SEXTO** .- Por la Inspección de Trabajo se emitió informe en fecha 12 de marzo de 2013.

**SÉPTIMO** .- Con anterioridad a este ERE, Condesa había presentado a 1 de septiembre de 2011 expediente de regulación de empleo 144/11 para la suspensión de contratos de trabajo de 144 trabajadores de su plantilla, alegando causas económicas, por un periodo máximo de 90 días, finalizando el periodo de consultas del mismo con acuerdo y siendo autorizado por la autoridad laboral. Durante el periodo de aplicación de ese expediente, la empresa presentó otro nuevo nº NUM000 para la extinción de contratos de trabajo de 174 trabajadores, alegando causas económicas, técnicas y productivas, concluyéndose el periodo de consultas sin acuerdo y desestimándose finalmente la solicitud por resolución de la Dirección General de empleo de 9 de febrero de 2012.



OCTAVO .- Los trabajadores afectados por el despido colectivo, se relacionan nominativamente en la memoria explicativa, así como su clasificación profesional y fecha de alta en la empresa (folio 48 y ss).

En la página 30 de la memoria explicativa del ERE que obra unido a las actuaciones que se da por reproducido en este momento en aras de la brevedad, se establecen los criterios de designación de todos los trabajadores afectados, que han sido los siguientes:

- «1. Personal afecto a la línea de producción y cámara existente, que ascienden en total a veinte trabajadores.
2. Dos trabajadores del departamento de Venta Mayor, siguiendo el criterio de mayor coste social en el caso del trabajador Juan Pedro , y de menor productividad en el supuesto del trabajador Bienvenido .
3. En el departamento de personal, formado por cuatro personas, al haber disminuido considerablemente el número de trabajadores, y siendo necesario amortizar un puesto de trabajo, el criterio ha sido el de antigüedad.
4. En el departamento de venta telefónica, debido al descenso en la cifra de negocio y siendo necesario amortizar un puesto de trabajo el criterio de designación está ligado directamente a la antigüedad.

Al tiempo que se evita afectar a ningún trabajador mayor de 55 años, y tener un sobrecoste en la Seguridad Social".

NOVENO . - La empresa seleccionó al trabajador demandante como afectado por el expediente de extinción de contratos por cerrar por completo la línea de producción y cámara, en la cual ostentaba el cargo de encargado de turno.

Después del cierre, se produjo el vaciado de amoniaco de todo el sistema de refrigeración por una empresa especializada y autorizada.

DÉCIMO .- El despido se materializa con fecha 25 de febrero de 2013 y efectos de ese mismo día, mediante la remisión de la correspondiente carta de despido que consta unida y que se da enteramente por reproducida, sí bien se concreta su justificación en causas objetivas de índole económica y productivas que fueron objeto de negociación en el período de consultas.

DÉCIMO PRIMERO .- Por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., se presentó demanda de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, suplicando la nulidad del despido colectivo y subsidiariamente se declarara no ajustada a derecho la decisión extintiva por falta de acreditación por el empresario de concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

Con fecha 27 de mayo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid , por la que se desestimaba la demanda formulada por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., frente a la misma y Pescapuerta S.A., declarando ajustada a derecho la decisión extintiva por concurrencia de la causa legal esgrimida.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., que fue desestimado por Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014 , confirmando la sentencia recurrida, dando por reproducido el contenido de estas sentencias (folios 316 a 338).

DÉCIMO SEGUNDO .- No consta actividad productiva de la empresa al encontrarse dada de baja de la Seguridad Social y sin trabajadores a su cargo desde el 30 de septiembre de 2014.

DÉCIMO TERCERO .- El actor ha ostentado en el año anterior la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO CUARTO .- Se celebró el preceptivo acto de conciliación, resultando sin avenencia.

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

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El primer motivo de recurso se ampara en la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y tiene por objeto revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia.

En primer lugar quiere modificarse el ordinal segundo para especificar que el comité de empresa en el que el actor era miembro del comité de empresa del centro de trabajo de León, lo que resulta de los documentos invocados y no es controvertido.



En segundo lugar quiere modificarse el ordinal décimo primero para especificar que la demanda de impugnación del despido colectivo, así como el recurso contra la sentencia de esta Sala que desestimó la misma, fue interpuesta por el comité de empresa del centro de trabajo de León. De nuevo el hecho resulta de los documentos invocados (el comité de León era el único existente en la empresa) y no es tampoco controvertido.

Por tanto ambas modificaciones se admiten, cuando menos a efectos dialécticos y sin prejuzgar aquí su relevancia en orden a alterar el sentido del fallo.

**SEGUNDO.-** El segundo motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 1.5, 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995), así como 122 y 124 de la Ley de la Jurisdicción Social. El motivo no puede analizarse aislado, puesto que en el siguiente motivo se complementa con la denunciada vulneración de los artículos 51 a 53 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y, de nuevo, 122 y 124 de la Ley de la Jurisdicción Social. Se cuestiona en definitiva el derecho de prioridad de permanencia del actor, miembro del comité de empresa, por cuanto se sostiene que el mismo no era aplicable en relación a todo el ámbito de la empresa, sino solamente respecto al ámbito del centro de trabajo de Onzonilla (León) en el que ejercía su representación. De ello deduce la empresa que en este caso el trabajador no tenía derecho a permanecer al servicio de la empresa con trabajador alguno y, de ahí, que la demanda no debió estimarse por tal causa.

En el escrito de impugnación (fundamento cuarto) se suscita una causa de oposición subsidiaria, señalando que para el caso de que la sentencia de esta Sala estimara los motivos de recurso ello no conduciría a estimar su pretensión y a la declaración de procedencia del despido, por los motivos que allí se esgrimen. Se pretende ahí la declaración de improcedencia del despido, de no estimarse la nulidad del mismo, por insuficiencia de la carta de despido. Tal cuestión habrá de analizarse si se estiman los motivos del recurso de la empresa.

**TERCERO.-** Entrando por tanto en el tema de la prioridad de permanencia, lo primero que ha de decirse es que, siendo cierto que el despido colectivo fue impugnado por la representación legal de los trabajadores y que su demanda fue desestimada, todo lo relativo a la prioridad de permanencia ha quedado imprejuizado, puesto que, como manifiesta la sentencia de la Sala Cuarta de 21 de mayo de 2014 (recurso 182/2013), "la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores no puede ser examinada en el seno del procedimiento de despido colectivo, ya que el artículo 124.2 LRJS establece que en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas".

Pues bien, el ámbito de la prioridad de permanencia, como señala la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2005 (RCUD 1439/2004), no queda limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva, sino que, por el contrario, la conservación del puesto de trabajo que resulta de la aplicación de la preferencia se extiende a la empresa o al centro de trabajo y éste es en principio el ámbito de afectación, independientemente del ámbito de la causa extintiva invocada. Esto obliga a que, por la lógica de la sustitución, pueda resultar afectado por la causa extintiva quien objetivamente no lo estaría en principio, pero ésta una consecuencia de la efectividad de la garantía, que, en cuanto preferencia, se traduce siempre en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito en que opera la garantía, con independencia de que éste pueda ser más o menos extenso. Sin embargo esta mención alternativa -empresa, centro de trabajo- juega como una referencia a la conexión entre la garantía y el ámbito de la representación del trabajador, de forma que si éste se extiende a la empresa dentro de ésta deberá operar la garantía, mientras que si se trata del centro de trabajo tendrá que limitarse a éste. Por consiguiente en este caso, dado que el trabajador era miembro del comité de empresa de León, su prioridad de permanencia se ciñe a ese centro de trabajo y no al conjunto de la empresa. En este punto tiene razón la empresa.

Ahora bien, como se dice en el escrito de impugnación, ello no altera sustancialmente el planteamiento de la sentencia, porque conforme a los hechos probados la extinción afectó a 24 contratos de trabajo de los 53 del centro de trabajo de Onzonilla y por ello el actor podía alegar su prioridad de permanencia, en principio, respecto de los 29 trabajadores no despedidos (obviamente no frente a aquéllos que igualmente pudieran ser miembros del comité de empresa o alegar una prioridad en idénticos términos). En principio la prioridad de permanencia ex artículo 68.b del Estatuto de los Trabajadores de 1995 se define "respecto de los demás trabajadores", sin distinción, siempre dentro del ámbito de representación, pero esta prioridad no puede hacer abstracción de los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo y de la idoneidad para ello del representante que alega la misma. Por ello cuando el representante alega la prioridad de permanencia la empresa puede acreditar que el trabajador no es idóneo para desempeñar los puestos de trabajo subsistentes, en cuyo caso no es posible hacer efectiva la prioridad. Pero ese requisito de idoneidad no debe confundirse con la exigencia de posesión de la clasificación profesional necesaria, puesto que la prioridad no se detiene en las fronteras del grupo profesional y puede ser alegada fuera del mismo, estando sometida a dicha condición de idoneidad.



La doctrina jurisprudencial sobre la prioridad de permanencia se resume en las sentencias de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2003 (recurso 7034/1998 ) y 4 de mayo de 2004 (recurso 3687/2011 ) de la siguiente manera:

"a) La prioridad de permanencia en la empresa a favor de los representantes de los trabajadores en caso de despido objetivo que consagran los artículos 51.9 , 52 c ) y 68 b) de la LET tiene un carácter instrumental de garantía del desempeño de sus funciones representativas, como manifestación del derecho fundamental de libertad sindical que reconoce el artículo 28 CE ( STC de 26 de noviembre de 1996 ). La garantía prevista en la LET supone un medio de protección del representante de los trabajadores frente a decisiones empresariales adoptadas con ánimo discriminatorio, al tiempo que se evita que el órgano de representación sufra restricciones en su composición.

b) La garantía sindical que se traduce en la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores no exige para su efectividad que se considere como un derecho de permanencia en el puesto de trabajo esgrimible con carácter absoluto frente a todos los demás trabajadores de cualquier grupo o categoría. Entenderla vinculada a la idoneidad del trabajador en relación con las características del puesto de trabajo resulta una exigencia razonable de organización de la empresa que no restringe el núcleo esencial del derecho de prioridad, que es relativo por su propia esencia. La sentencia del Tribunal Constitucional de 26 de noviembre de 1996 ... no conduce a otra conclusión, pues en ella, partiendo de la existencia del derecho, lo que se considera contrario al derecho de libertad sindical es "colocar a los titulares del derecho (de prioridad de permanencia) en la situación límite de o renunciar al mismo, para beneficiar a otros trabajadores sin representación alguna, o no renunciar, con perjuicio de ellos"... Como declara la sentencia de la Sala Social de este Tribunal de 27 de julio de 1989 , dictada en un recurso de casación por infracción de ley, "el presupuesto implícito para la aplicación de la garantía del art. 68 b) del Estatuto de los Trabajadores (...) es la existencia de dos o más trabajadores entre los que establecer algún tipo de prioridad o preferencia". Dicha sentencia rechaza que dicha prioridad se establezca genéricamente en relación con el grupo de todos los representantes sindicales, sino que debe referirse a los puestos de trabajo en concreto.

c) Sin embargo, dicha preferencia no sólo puede estimarse concurrente cuando concurren trabajadores de la misma categoría o grupo profesional. Antes bien, no cabe descartar, dada la prevalencia como derecho fundamental de la libertad sindical, que el derecho de prioridad que tiende a su salvaguarda pueda ejercerse cuando es posible hacerlo efectivo acudiendo a la movilidad de puestos de trabajo, siempre que exista idoneidad del titular del derecho de prioridad de permanencia para obtener una ocupación efectiva mediante el ejercicio de las funciones correspondientes.

d) La preferencia que otorga la protección de los derechos fundamentales, aplicada al derecho de prioridad de permanencia, obliga a la empresa a acreditar en el expediente de regulación la concurrencia de razones organizativas o productivas de entidad que justifiquen la exclusión de aquel derecho y a la Administración a ponderarlas expresamente en el momento de resolver, pues, en otro caso, ha de entenderse que prima la garantía legalmente establecida. Aquel carácter preferente determina la inversión del "onus probandi" (carga de la prueba) en la acreditación de las causas que justifican el carácter no discriminatorio o antisindical del despido si por el trabajador se aducen hechos de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental ( sentencia del Tribunal Constitucional 17/2003, de 30 de enero ). Como declara la jurisprudencia constitucional desde la sentencia del Tribunal Constitucional 38/1981, de 23 de noviembre , cuando se prueba indiciariamente que la extinción de un contrato de trabajo puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, atañe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Esta acreditación no es suficiente cuando se apoya en una argumentación a priori, fundada en la imposibilidad en abstracto de respetar el derecho de prioridad, o basada en principios generales de orden jurídico o económico, sino que se requiere una justificación que considere de manera convincente y concreta las circunstancias y la situación particular de la empresa y de su organización para demostrar que no es posible dar efectividad al expresado derecho ( SSTC 29/2002, de 11 de febrero , y 49/2003, de 17 de marzo )".

Así, en los términos en que se plantea aquí la cuestión nos encontramos con un encargado de turno, dentro del grupo profesional 2 del convenio colectivo, que es miembro del comité de empresa y alega prioridad frente a otro trabajador que prestaba servicios en las líneas de cámaras y tiempo antes del despido fue destinado a un puesto de vigilante. La sentencia de instancia ha entendido que no existía propiamente prioridad de permanencia frente a este trabajador, pero que la empresa debiera haber acreditado que el trabajador no tenía idoneidad suficiente para desempeñar ninguno de los restantes puestos de la empresa. A juicio de esta Sala hay que partir de que es a la empresa a la que corresponde, frente al derecho de prioridad en la permanencia, vinculado a un Derecho fundamental, acreditar la no idoneidad del trabajador para ocupar los puestos restantes y en los hechos probados (que al respecto no se intentan modificar) no consta dato alguno que permita



afirmar la falta de idoneidad. Pero lo que es decisivo es que lo que consta es la subsistencia del puesto de trabajo ocupado por D. Cosme como vigilante. Es irrelevante que éste hubiera ocupado puesto de camarista previamente y los motivos de su traslado. Lo relevante es que el puesto ha subsistido y se ha mantenido a otro trabajador que no tenía prioridad frente al representante legal y no es correcto, como hemos visto, limitar la prioridad al ámbito de la causa (en este caso la sección de producción cerrada), ni confinarla dentro del grupo o sistema de clasificación profesional aplicable (como hace la sentencia de instancia), puesto que lo relevante es la idoneidad del representante para ocupar el puesto (en su caso mediante movilidad funcional, con todo lo que esa movilidad implique en cuanto a las condiciones de trabajo que el representante asume al reclamar su prioridad) y no se justifica causa alguna por la cual el actor no fuera idóneo cuando menos para desempeñar este puesto de vigilante (ya sin necesidad de analizar cualesquiera otros), por lo que la prioridad ha sido vulnerada, con la consecuencia de la nulidad del despido. Y ello no es contradictorio con lo que resolvimos en nuestra sentencia de 9 de diciembre de 2015 (suplicación 1751/2015), porque la valoración de la subsistencia de puestos susceptibles de ser ocupados por el representante es claramente casuística y depende de los hechos probados. En relación con los puestos para los que en aquella sentencia se valoraba la prioridad, por la formación requerida por los mismos, la allí actora no podía considerarse idónea, lo que no sucede en este caso cuando menos con el puesto de vigilante, para el cual no se representa a esta Sala causa alguna por la cual pueda considerarse que el actor no pudiera ser considerado idóneo.

El recurso por tanto es desestimado.

**CUARTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, procede imponer las costas del recurso a la parte vencida, 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. 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<sup>a</sup> Miriam Blázquez Astorga en nombre y representación de Congelados y Derivados S.A. contra la sentencia de 16 de enero de 2015 del Juzgado de lo Social número tres de León, en los autos número 617/2013. Se imponen a la parte recurrente 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 1915 16 abierta a nombre de la sección 2<sup>a</sup> 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ