



Roj: **STSJ CL 3863/2022 - ECLI:ES:TSJCL:2022:3863**

Id Cendoj: **47186340012022101594**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **10/10/2022**

Nº de Recurso: **1826/2022**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL MAR NAVARRO MENDILUCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Zamora, núm. 1, 23-05-2022 (proc. 590/2021),
STSJ CL 3863/2022**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01600/2022

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

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 49275 44 4 2021 0001203

Equipo/usuario: RAR

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001826 /2022-M

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000590 /2021

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Gervasio

ABOGADO/A: FERNANDO PAIVA VIÑAS

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: UTE CONSERVACION ZAMORA, CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO SL , ELSAMEX
GESTION DE INFRAESTRUCTURAS SL

ABOGADO/A: , CARLOS GONZÁLEZ-CASCOS Y JIMÉNEZ , JOSE ANTONIO GARCIA-CONSUEGRA BLEDA

PROCURADOR: , , GRADUADO/A SOCIAL: , ,

Rec. núm. 1826/2022 Ilmos. Sres.

D. Manuel María Benito López

Presidente de la Sección

D. José Manuel Martínez Illade

D^a. M^a del Mar Navarro Mendiluce En Valladolid a diez de octubre de dos mil veintidós.



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. 1826/22 interpuesto por D. Gervasio contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. UNO DE ZAMORA (autos 590/21) de fecha 23.05.22 dictada en virtud de demanda promovida por D. Gervasio contra ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS SL, UTE, CONSERVACION ZAMORA y contra CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO SL., sobre DESPIDO OBJETIVO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D^a. MARIA DEL MAR NAVARRO MENDILUCE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30.12.21 se presentó en el Juzgado de lo Social número UNO DE ZAMORA demanda formulada por D. Gervasio, 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, Don Gervasio prestó servicios para la empresa UTE DIPUTACIÓN DE ZAMORA 2019 S.L, desde el 1/07/19 en virtud de contrato por obra o servicios con la categoría profesional de oficial de primera, a jornada completa, salario según Convenio Colectivo de la Construcción. La empresa empleadora era adjudicataria del servicio de mantenimiento y limpieza de carreteras de la Diputación de Zamora.

SEGUNDO.- Mediante comunicación de fecha 8 de julio de 2021 se comunica al demandante por la empresa la finalización de la relación laboral por conclusión de la obra o servicio al cesar en la contrata del mantenimiento de carreteras del que era adjudicataria, cuya dicción literal es la siguiente:

"PRIMERO.- Por la presente, se notifica al trabajador Don Gervasio que, a la terminación de la jornada del día jueves 8 de julio de 2021, finalizará la relación laboral que mantiene con esta empresa en virtud del contrato por obra y servicio suscrito por ambas partes, por causa de la finalización de los trabajos que se prestan para el contrato administrativo de "Servicio de conservación integral de la red provincial de carreteras de la Diputación de Zamora", adjudicados por la Diputación Provincial de Zamora, para cuya realización fue contratado de acuerdo con lo estipulado en la cláusula tercera y adicional primera de su contrato laboral.

Dicha finalización responde a la suspensión de los servicios de conservación por la finalización del contrato administrativo sin que se haya adjudicado el nuevo contrato por parte de la Diputación Provincial de Zamora.

SEGUNDO.- Que, según se dispone en el artículo 24 del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, como indemnización por fin de obra se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable (convenio de la construcción de Zamora) devengados durante la vigencia del contrato, que se abonarán con su última nómina.

TERCERO.- Que, de reanudarse la prestación del servicio de conservación integral de la red de carreteras de la Diputación de Zamora mediante su adjudicación en el concurso público correspondiente, mantendrá usted un derecho de subrogación en la nueva empresa adjudicataria del servicio en los términos del artículo 27 del CC General del Sector de la Construcción, en cuya virtud "No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses".

A este respecto le manifestamos que esta empresa ha comunicado en tiempo y forma a la Diputación Provincial de Zamora el listado con los datos del personal subroqable en el futuro contrato de conservación integral, en el que se encuentra usted incluido, para su incorporación a los pliegos contractuales del futuro contrato administrativo."

Tras el despido en fecha 24/11/21 inicia proceso de incapacidad temporal.

TERCERO.- En fecha 1 de diciembre de 2021 la empresa UTE Conservación Zamora resulta adjudicataria del servicios de mantenimiento de carreteras de la Diputación de Zamora, Elsamex Gestión de Infraestructuras S.L y Contratas y Obras San Gregorio S.L

CUARTO.- El pliego de condiciones de 2019 del servicio de mantenimiento de carreteras de la Diputación de Zamora contiene como parte del condicionado que la adjudicataria contará con los siguientes materiales: Un turismo o similar con tracción integral o furgones equivalentes mixta provista de martillo picador; equipo de limpieza de señales; 3 Motosierras; 3 Carros de Señalización; 3 Juegos de Señalización; Segadoras



manuales y cualquier otro tipo de pequeña maquinaria de uso circunstancial para el correcto desarrollo de las actividades definidas dentro del grupo (barredora mecánica, bomba de achique, grupos electrógenos, sierra corta pavimentos, etc. El pliego de 2021 exige los mismos medios materiales antes referido, pero se ven incrementados exigiendo dos camiones más, una barredora de mayores dimensiones más y un camión con planta de salmuera y planta de salmuera. Deben constar con equipo de vigilancia y encargado. En la memoria y planificación de trabajos aportada por la empresa Obras San Gregorio consta que todos los equipos constan de oficial de primera y peón o peones.

QUINTO.- La empresa actual concesionaria del servicios UTE Conservación Zamora ha procedido a concluir contratos por obra o servicio con diez trabajadores con categorías profesionales de encargado, oficial de primera o analistas categorías superiores a la del demandante y con carnet tipo C requerido para la conducción y manejo de maquinaria empelada en el servicio que presta la empresa de mantenimiento y limpieza de carreteras.

Los trabajadores empleados de edades diversas algunos de edad igual o superior al demandante, así Don Maximino nacido en 1957, Don Miguel en 1960".

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D. Gervasio , fue impugnado por ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS SL, y por CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO SL. 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 del Juzgado de lo Social Nº 1 de Zamora que desestimando la demanda de despido absuelve a las demandadas (sin calificar el cese pese a los términos del artículo 108 de la LRJS) se alza en suplicación el letrado del trabajador con un motivo destinado a la revisión de hechos y otro a la censura jurídica , impugnando el letrado de EISAMEX interesando la confirmación .

El primero de los motivos lo formula el recurrente con el amparo procesal de la letra b) del artículo 193 de la LRJS para que se modifique el hecho probado quinto para que al final de su primer párrafo se añada " de los cuales siete de ellos (sic) eran trabajadores para la anterior concesionaria"

Se cita a efectos revisores el doc n 1 de los aportados por la codemandada ESAMEX en el acontecimiento 60 del expediente digital.

Antes de pasar a analizar tal motivo del recurso se ha de hacer cita de los requisitos que la jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, ello para razonar la procedencia o no de su estimación :se señale con precisión cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico. Se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos. Se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia y que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente finalmente que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

De la documentación designada resulta lo que se interesa y es relevante a efectos del fallo por lo que la adición se acoge.

SEGUNDO: El segundo motivo de recurso con amparo procesal en el *apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* , denuncia infracción por no aplicación de los arts. 17 del CC de la construcción y derivados del cemento de Zamora y 27 del VI Convenio general de la Construcción.

Los motivos destinados a la censura jurídica exigen:

a) citar debidamente el precepto o preceptos sustantivos y en su caso la jurisprudencia que, a su juicio, han sido vulnerados por el fallo de la sentencia, articulando motivos separados para cada precepto o grupo de preceptos que guarden unidad temática;



b) razonar la pertinencia y fundamentación de los motivos, lo cual exige argumentar la conexión entre el contenido normativo de las normas o jurisprudencia citadas y el litigio, mostrando cómo su correcta aplicación debería haber llevado a dar distinta solución al debate.

Incluso declara esa doctrina jurisprudencial que no basta que el recurso cite la disposición legal conculcada si contiene diversos artículos, sino que es preciso que se señale el específico precepto que se entiende vulnerado, y si el precepto contiene varios apartados resulta igualmente indispensable señalar expresamente cuál de ellos se reputa infringido.

El primero de los preceptos que se denuncian infringidos es transcrito en la sentencia y efectivamente establece la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los derechos y obligaciones de los trabajadores de la saliente cuando se produce un cambio de la empresa adjudicataria del servicio y no se justifica que se limite la magistrada a no reconocer tal obligación por el transcurso de cuatro meses desde el cese del trabajador y la nueva adjudicación máxime cuando consta que la nueva adjudicataria contrató - según consta en el hecho probado quinto por la adición estimada - más de la mitad de los que tenía contratados la anterior en dicho servicio con lo que estaríamos en un supuesto de sucesión de plantillas que haría de aplicación los apartados 1 y 2 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como del apartado 1, del artículo 1 y el apartado 1, del artículo 3, ambos de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Sostiene la recurrente, si hay transmisión de una parte esencial de la plantilla, se podría hablar de una subrogación legal, además de la convencional, ahora es clara la subrogación de plantilla establecida en el Convenio Colectivo en su artículo 17. La misma fue tratada en la *sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 2747/16)*, en la que siguiendo la doctrina de la *sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018* mantiene que en sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación, debiendo valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda. En estos casos la transmisión de empresa resulta encuadrable en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores cuando la empresa entrante asume una parte relevante del personal adscrito a la contrata. Esto es lo que ha sucedido en este supuesto atendiendo al hecho probado quinto párrafo primero en su último apartado según la adición estimada. Es evidente que el porcentaje de subrogación del personal resulta muy importante, Es de aplicación la jurisprudencia del Tribunal Supremo contenida, entre otras muchas, en sus sentencias de 31 de marzo de 2016 y 18 de febrero de 2020.

Razona la sentencia que - pese al texto del citado art. 17 del Convenio - no puede producirse la subrogación del demandante porque la empresa saliente comunicó el fin de obra cuatro meses antes de la entrada de la nueva adjudicataria pero es lo cierto que también le comunica la subrogación y sostiene la sentencia -haciendo propios los argumentos de la entrante sin apoyo probatorio alguno - que no tiene el trabajador la capacitación de los servicios para la prestación de la actividad contratada. Tratándose de una **sucesión** de plantilla bien por subrogación convencional o legal, no puede quedar excluida la obligación de la entrante por la mera alegación de que no tiene categoría de oficial de 1ª o carnet de conducir c pues siempre podría acudir a la extinción por ineptitud sobrevenida pero no a su exclusión.

La Sala ya se pronunció al respecto en sentencia de fecha 18 de octubre de 2018 en la que se indicaba: "carecemos de datos que permitan excluir la sucesión de empresas como consecuencia de que INSERGAS tuviera que adquirir bienes propios y, además, lo que sí consta es que INSERGAS se ha quedado con 5 de los 9 trabajadores de la anterior contrata de la Zona como resulta del hecho probado decimonoveno de la sentencia. Esto nos lleva en este caso concreto a considerar que estaríamos ante una sucesión de empresa con amparo en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores por asunción de plantilla como sustento esencial de la contrata" mas en el caso que nos ocupa en el que el convenio establece la obligación de subrogación si bien con unas circunstancias concretas como la referencia al último contrato por lo que para resolver sirve la referencia de inicio de la relación laboral con la anterior adjudicataria que en el Hecho primero probado de la sentencia se contiene ..

No comparte esta Sala la valoración que hace la Juzgadora cuando dice para desestimar la demanda que no puede producirse el fenómeno de la sucesión porque a la fecha en la que esta debió producirse el contrato del actor se encontraba extinguido en virtud d la carta pues nos encontramos ante el supuesto contemplado en el artículo 17 del Convenio y así se le hizo saber al trabajador de modo que concluía la relación laboral con la saliente pero era de aplicación la norma convencional.



En consecuencia, constando por el Hecho probado que continúan trabajando para la entrante seis o siete de los trabajadores que lo hacían en el mismo servicio para la saliente no habiéndose hecho cargo la entrante del trabajador demandante, su cese que se califica por fin de obra no es procedente ya que la entrante está obligado a subrogarse por mor del citado precepto convencional.

Así pues la no contratación del trabajador por parte de la adjudicataria constituye un despido improcedente, no nulo pues las alegaciones de discriminación por razón de edad o salud no pueden tener favorable acogida por cuanto consta la contratación de compañeros mayores que el recurrente - hecho probado quinto in fine - y la circunstancia de que estuviera en situación de IT no supone indicio de discriminación pues ningún dato consta en la sentencia ni se ha intentado introducir por la vía de la letra b) que informe de que se trate de incapacidad de larga duración - se inició a finales de noviembre de 2021 y el 1 de diciembre de 2021 entra la nueva empresa y al respecto es de aplicación la doctrina legal contenida entre otras en la sentencia de la Sala de lo social del TS de fecha 3 de mayo de 2016 sin que conste alegación de segregación o estigmatización por el padecimiento del que ningún dato figura. La nueva adjudicataria no tiene datos de diagnóstico pues la copia del parte de baja que se entrega a la empresa no figura la causa de la misma con lo que difícilmente se puede tener previsión de la duración salvo por el período que se indique en el correspondiente parte de baja. Todas las argumentaciones que sobre la valoración de la prueba hace la recurrente en su escrito no pueden ser tenidas en cuenta pues la valoración de la prueba le corresponde a la juez a quo según establece el art. 97. 2 de la LRJS sin que quepa por vía de recurso de suplicación mas revisión que por el estrecho cauce de apdo b) de la LRJS con cita de documental o pericial establece la ley.

Con relación a la invocada vulneración de la Dª 2000/78/CEE se ha de hacer cita de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2016 (asunto C- 395/15) que declara:

"La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que: -El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de "duradera", con arreglo a la definición de "discapacidad" mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009. -Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es "duradera" figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona. - Al comprobar ese carácter "duradero", el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales". A tenor de la doctrina expuesta, en el caso que analizamos, el simple hecho de que el demandante se encontrara enfermo a la fecha de la extinción (aunque se acudiera al medico con posterioridad), no es causa suficiente por sí sola para decretar su nulidad. Lo que no cabe es equiparar la situación de enfermedad a la de discapacidad, ya que la primera es una situación de mera alteración de la salud que puede y suele afectar por más o menos tiempo a la capacidad de trabajo de afectado, mientras que la discapacidad es sin embargo una situación permanente.

Mantiene el recurrente que la decisión extintiva de la empresa no tiene una causa meramente laboral, sino que es por su situación de incapacidad temporal y en tal sentido, deja de ser una decisión válida, sometida en todo caso al juicio de procedencia, para configurarse como una decisión nula.

Para la resolución de la cuestión controvertida es preciso tener en cuenta dos perspectivas distintas:

A) Conocimiento por parte de la empresa de la situación de discapacidad del trabajador.

Sostiene el recurrente que la empresa sabía que de su situación de incapacidad temporal porque así se lo manifestó en la entrevista si bien la misma se inició a finales de noviembre de 2021 y la nueva adjudicataria inicia el servicio el 1 de diciembre de 2021 sin que se comunique la situación de discapacidad o el motivo de la incapacidad temporal. No puede entenderse discriminatoria la decisión de no contratarlo .

B) Sobre la posible discriminación del trabajador por motivo de su enfermedad cuando se citan como infringidos los arts 14 y 15 de la CE .

Con carácter general se ha de partir porque así lo ha dicho el Tribunal Supremo (sentencia de 3 de mayo de 2016, Rec. 3348/14), que la enfermedad no puede equipararse a la discapacidad, a efectos discriminatorios, salvo que se esté intentando estigmatizar a la persona enferma. Y sabemos porque lo expresa la antes citada sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016 (TJCE 2016,308), que el hecho de que el interesado se halle



en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de "duradera", con arreglo a la definición de "discapacidad" mencionada por la Directiva 2000/78, interpretada a la luz de la Convención de la ONU. No consta por otro lado que el proceso de la lumbalgia sea duradero, que permitiría equiparar la situación de incapacidad temporal a la de discapacidad a efectos discriminatorios.

Por eso se ha de concluir que no se constatan indicios de discriminación ni de vulneración de algún derecho fundamental en el cese del recurrente que determine la inversión de la carga de la prueba en las condiciones establecidas por el artículo 96 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que se dispone que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un 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. Y, consecuentemente, tampoco existen razones para calificar como despido nulo el cese del trabajador, por cuanto no cabe incardinarlo en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo por tanto desestimarse la petición principal. Tal criterio ha sido el mantenido por esta Sala en sentencias entre otras de 3 de marzo de 2018 que revocó la del Juzgado de León que declaró nula la decisión extintiva del contrato de una trabajadora que fue despedida en situación de IT. Se ha de concluir que no incurre la sentencia de instancia en las infracciones denunciadas al no declarar la nulidad por cuanto el motivo de la comunicación extintiva no es su enfermedad ni su discapacidad.

Por lo expuesto el recurso ha de estimarse en su petición subsidiaria para declarar la improcedencia del despido con las consecuencias legales: readmisión con abono de salarios hasta la misma (con descuento del período de IT o trabajo en otra empresa) o indemnización legal que con la antigüedad en la anterior que figura en el HP primero (1 de julio de 2019) y el salario para su categoría según convenio (1.516,61 euros mensuales con prorrateo de pagas extra) asciende a 3.427,95 euros.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS parcialmente el recurso de Suplicación interpuesto por D. Gervasio contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. UNO DE ZAMORA (autos 590/21) de fecha 23.05.22 dictada en virtud de demanda promovida por D. Gervasio contra ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS SL, UTE, CONSERVACION ZAMORA y contra CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO SL., sobre DESPIDO OBJETIVO.

En consecuencia, debemos revocar y revocamos el fallo de la misma para, en su lugar, estimar la demanda de despido, declarando improcedente el mismo, condenando solidariamente a las codemandadas a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre readmitirlo en las mismas condiciones laborales que venía disfrutando con anterioridad al despido, debiendo abonarle en tal caso los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese hasta la de la efectiva reincorporación con descuento de períodos de IT o salarios en otra empresa, a razón de 50,55 euros diarios, o indemnizarlo en la cuantía de 3.427,95 euros entendiéndose que procede la readmisión si no se opta en el indicado plazo.

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 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 Rec. 1826/2022 abierta a nombre de la Sección 1 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de 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 aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ