

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 3 Jul. 2023, Rec. 876/2023

Ponente: Martínez Illade, José Manuel.

Nº de Recurso: 876/2023

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: *ES:TSJCL:2023:2590*

14 min

DESPIDO DISCIPLINARIO. La trabajadora de una empresa de telefonía sumerge en el agua un terminal para que no se pueda reparar. Procedente despido. Pretendía favorecer al cliente para que el seguro le reemplazase el móvil averiado, pero debía enviarlo al servicio técnico que es el que debía valorar si era o no reparable. Conducta contraria a los parámetros marcados por la empresa. No puede ampararse su actuación en que tenía que mantener contento al cliente y que el servicio técnico no funcionase bien.

El TSJ Castilla y León desestima el recurso de suplicación y confirma la procedencia del despido disciplinario.

TEXTO

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01161/2023

-

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

Tfno: 983458462

Fax: 983254204

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

NIG: 49275 44 4 2022 0001190

Equipo/usuario: JCC

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000876 /2023

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000558 /2022

RECURRENTE/S D/ña Palmira

ABOGADO/A: JOSE GABINO CARRO ESPADA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: THE PHONE HOUSE SPAIN SL

ABOGADO/A: MARIA DEL PILAR SIERRA IZQUIERDO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López

Presidente de Sección

D. Jose Antonio Merino Palazuelo

D. José Manuel Martínez Illade/

En Valladolid a 3 de julio de dos mil veintitrés.

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 \(LA LEY 2500/1978\)](#),

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 876/2023, interpuesto por **D^a Palmira** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N^o Uno de Zamora, de fecha 22 de marzo de 2.023, (Autos núm. 558/2022 (LA LEY 114340/2023)),

dictada a virtud de demanda promovida por la **precitada recurrente** contra **THE PHONE HOUSE SPAIN S.L.** sobre **DESPIDO**

Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ ILLADE.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 24 de noviembre de 2.022 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. Uno de Zamora demanda formulada por D^a Palmira 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.-** Doña Palmira viene prestando servicios laborales para la demandada desde el 7 de diciembre de 2009, con la categoría de Dependienta y un salario mensual de 1.347,76 euros, incluida la prorrata de pagas extras, la trabajadora no ha desempeñado cargo alguno de representación de los trabajadores en el último año.

SEGUNDO.- Que en fecha 13/ 10 /22 con efectos del mismo día, se remite comunicación escrita al trabajador comunicando el despido disciplinario por la comisión de hechos constitutivos de falta muy grave. Siendo el tenor literal de la comunicación el siguiente:

Muy Sra. Nuestra,

La dirección de la empresa le comunica que, de acuerdo con el poder disciplinario que le concede el artículo 20, el artículo 54.1, el artículo 54.2.d) y el [artículo 5.a \) y c\), todos ellos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)\(en adelante, Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)\), y el artículo 69.2 en relación con el artículo 66 de nuestro Convenio Colectivo , -el Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid-, hemos tomado la decisión de proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO con efectos del día de hoy, 13 de octubre de 2022, por haber incurrido Ud. en una flagrante transgresión de la buena fe](#)

contractual, deslealtad así como en un abuso de confianza en el desempeño del trabajo, que deben de calificarse de muy graves y ser merecedor de la sanción de despido por razones disciplinarias, quedando, en consecuencia, resuelto el vínculo laboral que hasta hoy venía usted manteniendo con esta empresa con efectos del presente.

Los hechos que motivan la adopción de esta decisión residen en la comisión, por su parte, de actos muy graves de los cuales usted es plenamente conocedora y que son cometidos de manera consciente y voluntaria. Conductas que, en definitiva, han afectado a los valores éticos y a los deberes más básicos que han de regir la relación contractual que nos une.

Así, los hechos que se le imputan se derivan de la siguiente cronología de acontecimientos:

Como usted sabe, el pasado 20 de septiembre la auditora del departamento de Loss evention, Dña. Valle, acude a la tienda 353 sita en el Centro Comercial Vista Alegre (Zamora) en el que usted presta servicios, para efectuar una auditoría de stocks y procesos rutinaria. A su llegada a la tienda accede al aseo donde, para sorpresa de ésta, encuentra en el lavabo un terminal móvil sumergido en agua, un iPhone XR negro, y al lado una orden de trabajo de reparación con 1105658865 (también denominada, OT) suscrita por el cliente que atendiendo al modelo parece coincidir con el terminal sumergido, si bien, al estar apagado no se puede comprobar el IMEI sino hasta que el mismo es remitido al SAT (servicio técnico de la compañía), dónde los técnicos pueden comprobar que, efectivamente, el IMEI del terminal coincide con el de la orden de reparación.

Ante los hechos descritos, la auditora comprueba que en la OT firmada por el cliente y que, como se indicaba se encontraba en el aseo junto con el terminal sumergido, figuran como daños del terminal la pantalla rota y cámara averiada, siendo éstos los únicos reconocidos por el cliente, sin que en ningún momento se manifestaran daños por agua. Cabe significar que, revisado en GREP, que como sabe es la aplicación de gestión de reparaciones en las tiendas, la orden de reparación del referido terminal fue creada por usted el día anterior a la visita de la auditora, esto es el 19 de septiembre, a las 15:07 horas. Además, una vez comprobada la coincidencia del IMEI del terminal con el de la orden de reparación, se comprueba que el mismo se encuentra asegurado.

Ante esta situación totalmente irregular, la auditora requiere a su compañera Aida, quien se encontraba en ese momento en la tienda, para que le dé una explicación de lo sucedido. Esta dice desconocer el motivo por el que el terminal se encuentra en el agua, por lo que decide preguntar sobre estos hechos en el grupo de WhatsApp que comparten los trabajadores de tienda. A dicho mensaje contesta usted indicando, tal y como nos refiere su compañera, que ese móvil pertenece a un conocido suyo el cual le había comentado que no le funcionaba bien, por lo que decidió sumergirlo en agua para que el mismo fuese declarado irreparable y forzar con ello la entrega de un nuevo terminal a través del seguro.

Dado que usted, el día de la auditoría no se encontraba en tienda, la auditora le remite ese mismo día un email en el que le requiere para que ofrezca una respuesta a las incidencias detectadas en la auditoría, entre otras, la aparición del terminal sumergido en agua. A dicho email da usted contestación al día siguiente, el 21 de septiembre, con el siguiente tenor literal:

"El teléfono que estaba para enviar a SAT es un iPhone de un cliente habitual de esta tienda que sí viene a menudo pero sin más no es ningún familiar, lo envió a reparar en Junio y desde ese envío a sat el 04/06/2022 el teléfono le estaba dando problemas, no lo envió porque necesitaba el iPhone y no tenemos otro iPhone de préstamo, el día 19/09 ha pasado por tienda ,he creado la reparación para su envío a sat y el cliente nos dice que quiere que le den otro teléfono ya que va a tener que pagar la franquicia pero no quiere que se lo reparen ya que le daba problemas y ahora tenía rota la pantalla en la parte superior, el altavoz y micro no se le escuchaba bien porque se le había mojado algo y le funcionaba muy mal y que la franquicia va a pagarla tanto de reparación como de reemplazo y que quiere un reemplazo"

Ante su respuesta, en la que omite la contestación sobre el hallazgo del teléfono sumergido, la auditora le indica que no le ha explicado por qué el terminal se encuentra en el lavabo sumergido en agua, adjuntando una fotografía del aseo en la que se pueden cotejar los hechos relatados por Dña. Valle. Finalmente, por medio de email de fecha 21 de septiembre a las 22:38 da usted contestación a la auditora con el siguiente tenor literal:

"Mira no te voy a mentir ni a negar lo que has visto que el teléfono estaba sumergido y asumo mi culpa, no me quiero justificar y ya te digo que asumo mi

culpa en ese aspecto, pero últimamente tenemos muchos problemas con Sat los cuáles los cliente los traen en muy mal estado o mojados que se le ha caído a la piscina y el sat los repara, el cliente nos viene a tienda que funciona mal o se calienta y que como lo han reparado si estaba mojado y las quejas nos llegan a nosotras directamente y que porque teniendo seguro que va a pagar la franquicia no se lo cambian.

Este cliente quería un nuevo terminal es todo lo que puedo decirte Valle, lamento lo ocurrido".

Reconoce de este modo, lo que ya era evidente, que usted intencionadamente decidió sumergir el terminal para provocar en este unos daños irreparables con la intención de que el seguro tuviese que restituirle al cliente un terminal nuevo, y ello con el conocimiento por su parte que el seguro suscrito con Allianz a través de The Phone House cubre los daños por agua. Como usted sabe su cometido no es decidir qué terminales son reparables o no, sino que dicha decisión recae sobre los técnicos cualificados del SAT, debiendo usted limitarse a recoger fielmente en la orden de reparación los daños referidos por el cliente y a remitir el terminal junto con la orden de reparación al servicio técnico para su estudio y, en su caso, reparación.

Su actuar totalmente fraudulento e inaceptable, contrario a la buena fe, ha provocado que sea la compañía quien tenga que asumir las consecuencias de su reprochable comportamiento, debiendo por ello asumir el coste de la restitución de un nuevo terminal al cliente, puesto que el mismo ha sido declarado irreparable por el SAT. En este sentido, y como ya conoce, los daños ocasionados intencionadamente por el tomador del seguro o por cualquier otro sujeto sobre el terminal asegurado, no quedarán asegurados.

Que la conducta descrita supone una transgresión de la buena fe contractual, así como deslealtad y abuso de confianza, En este sentido, la deslealtad implica una conducta contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa, como consecuencia del postulado de la fidelidad. Igualmente, cabe indicar que la buena fe en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos. Por ello, la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto a que por su

naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos. Por su parte, el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual. Así, la transgresión de la buena fe contractual se fundamenta en la vulneración de la lealtad y en la pérdida de confianza, siendo aquí irrelevante el daño causado a la empresa por dicha transgresión.

Resulta claro, conforme a todo lo manifestado, que su actuar es completamente contrario, no solo a las normas que rigen para la relación laboral, sino también a la conducta que habitualmente ha de observar cualquier trabajador. Además, la misma supone una completa pérdida de confianza en usted, toda vez que su actuar ha de reputarse completamente alejado de la ética que debe proteger las relaciones laborales.

Por lo tanto, y según lo anteriormente expuesto, no existiendo causa justificada alguna que pueda amparar su conducta, concurriendo los requisitos de gravedad, culpabilidad y voluntariedad, no cabe duda que los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones contractuales para con la empresa, al amparo de lo establecido en los artículos 69.3 del Convenio Colectivo del Sector del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid , y 54.2.d del [Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), los cuales disponen lo siguiente:

Art. 69.3 del Convenio Colectivo : Se consideran como faltas muy graves las siguientes: El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

[Art. 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#): Se considerarán incumplimientos contractuales: La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Igualmente, de conformidad con lo estipulado en el artículo 70 y 71 del Convenio Colectivo previamente referido, por la comisión de faltas muy graves la sanción que corresponde, atendiendo al juicio de proporcionalidad, no puede ser otra más que el despido, por lo que, y tal y como se le había comunicado

en el encabezamiento de la presente comunicación, se le informa de su DESPIDO DISCIPLINARIO con fecha de efectos hoy, 13 de octubre de 2022.

Para cumplir con las previsiones legales se extiende la presente comunicación, debidamente motivada, para que tenga constancia de los hechos que se le imputan. Asimismo, le recordamos la obligación que mantiene sobre el secreto profesional y uso de los datos a los que ha tenido acceso sobre la empresa, sus trabajadores o clientes, etc. así como cualquier otra información financiera y contable de la compañía y que ha manejado en el desempeño de sus funciones, de manera que cualquier uso ilegal de tales datos daría lugar a las acciones legales correspondientes.

Adjuntamos a la presente comunicación de despido el documento de su finiquito liquidación. Las cantidades correspondientes a la liquidación le serán abonadas mediante transferencia en la cuenta en la que habitualmente recibía su nómina.

Se deja constancia que no existe representación de los trabajadores en el centro de trabajo.

Por último, respecto a las herramientas de trabajo que Ud. todavía mantiene en su poder, le informamos que deberá entregárselas, en el momento en que reciba la presente comunicación, a la persona que le haga entrega de esta carta. En concreto, y entre otras, las herramientas a devolver son las llaves de acceso a su centro de trabajo y cualquier otra llave de la que disponga por motivo de su trabajo.

Sin otro particular, le rogamos firme este escrito, a efectos de su notificación.

TERCERO.- El día 17 de septiembre de 2022 Doña Palmira recogió un terminal iPhone a un cliente emitiendo orden de trabajo haciendo constar como desperfectos que está rota la pantalla en la parte superior, el altavoz y micro no se le escuchaba bien porque se le había mojado algo y le funcionaba muy mal como el cliente presentó queja porque no le funcionaba bien y ya había sido enviado en otra ocasión al servicio de asistencia técnica y quería que se lo reemplazaran por otro manifestando que el seguro tanto fuera reparada como reemplazado le cobraría la franquicia, la trabajadora procedió a sumergir el terminal en agua en el lavabo del centro de trabajo con el fin de que resultara irreparable y el seguro procediera a la entrega de otro terminal. Efectuada inspección por la auditora Doña Valle comprobada estar circunstancias pide

explicaciones vía wasap a Doña Palmira quien en segunda contestación reconoce haber sumergido el terminal en el agua.

CUARTO.- Presentada papeleta de conciliación por la demandante en fecha 31 de octubre de 2022 se celebró el acto de conciliación ante el SMAC que concluyó por intentado sin efecto."

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia, que en procedimiento de impugnación de despido desestimó la demanda calificando como procedente el impugnado, recurre en suplicación la trabajadora demandante en dos primeros motivos al amparo del [artículo 193 b\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) , esto es, en el campo de la censura fáctica.

Como cuestión previa con carácter de doctrina general se debe de decir que en la jurisdicción social se está en presencia de un proceso de **instancia única**, tal y como se desprende de los [artículos 6 \(LA LEY 19110/2011\)](#), [97.2 \(LA LEY 19110/2011\)](#) y [193 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), siendo el juez a quo soberano en la valoración de la prueba practicada ante su presencia, tratándose el recurso de suplicación de un **recurso extraordinario o cuasi-casacional** cuyo objeto es la revisión de la sentencia de instancia por los motivos tasados en la ley, **no de una apelación o segundainstancia** cuyo objeto es todo el litigio que se vio en la primera instancia y en que la Sala puede revisar toda la prueba.

Por otro lado, es a la juzgadora de instancia de instancia a quien corresponde la valoración de la prueba en toda su amplitud ([art. 97.2 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)), la cual debe ser respetada y mantenida siempre que se haya ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, ya que lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes. La satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva y la fundamentación de las resoluciones judiciales no dependen de que la valoración probatoria se realice según los deseos y pretensiones de cada una

de las partes, sino de que la misma se ajuste a criterios de objetividad e imparcialidad, no resulte arbitraria y se justifique adecuadamente. La sentencia recurrida, en este caso, cumple plenamente, como después veremos, estas condiciones.

Asimismo, si los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida contienen afirmaciones con valor de hecho probado, también se debe solicitar por esta vía su revisión fáctica, debiendo esta ser **trascendente** para el resultado del recurso

El error fáctico tiene que recaer sobre hechos y ha de ser **evidente**, es decir, que exista una conexión directa entre el documento o pericia y el error invocado del juez sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o interpretaciones más o menos lógicas y razonables, y además que no sea contradicho por otros medios de prueba.

Finalmente, la modificación tiene que ampararse en prueba documental o pericial no admitiéndose ni la testifical ni el interrogatorio para la modificación de los hechos probados de la sentencia de instancia ([artículos 193 b\) \(LA LEY 19110/2011\)](#) y [196 \(LA LEY 19110/2011\)](#). 3 de la LRJS).

SEGUNDO.- Así las cosas, el primer motivo del recurso no puede tener éxito pues el hecho probado segundo sólo hace que transcribir la carta de despido sin que se aprecie error en dicha transcripción. El añadido que pretende hacerse en el recurso es una mezcla de datos y de valoraciones jurídicas que no debe de ser admisible más aún cuando no se nos indica el documento concreto o la pericia, [artículo 196. 3 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), de los que puedan derivarse las conclusiones cuya revisión pretende, desde luego no se desprende de la carta de despido.

El segundo motivo del recurso tampoco puede prosperar por no indicarse al igual que el anterior el documento concreto o pericia de la que pueda derivarse la redacción alternativa interesada.

TERCERO.- El tercer y último motivo del recurso ya en el campo la censura jurídica con arreglo [artículo 193 c\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) insiste en la pretensión manifestada en la instancia de que el despido sea declarado nulo o subsidiariamente improcedente. Respecto de la nulidad del despido por indefensión en relación a la denegación una prueba testifical, debe de ser desestimada de plano, pues en todo caso debió articularse por la nulidad del

procedimiento por vulneración de garantías al amparo del [artículo 193 a\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y previa formulación de protesta lo que no consta, nada se dice en la sentencia al respecto ni tampoco en el escrito del recurso, [artículo 191.3 d\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) en relación con el artículo 87.2 de dicho texto legal. En relación a la vulneración del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, toda vez que no estamos en el supuesto de preceptivo expediente previo contradictorio con anterioridad a la entrega de la carta de despido, viene cumplido, como ya ha establecido la jurisprudencia desde antiguo, con la entrega de la carta de despido donde se formula los cargos contra el trabajador y con la posibilidad de impugnar la misma y resolver dichos cargos en un juicio contradictorio en el que la empresa tiene que acreditar los hechos imputados, de los que se puede defender el trabajador despedido, antes de que dicho despido adquiera firmeza.

CUARTO.- En cuanto al fondo propiamente dicho, la Sala no puede sino coincidir con el criterio de la juzgadora de instancia en el sentido que del inalterado relato de hechos probados así como de las afirmaciones fácticas que con este valor se contienen en la fundamentación jurídica de la sentencia recurrida se desprende una falta muy grave la transgresión de la buena fe contractual por parte de la trabajadora despedida merecedora de la sanción de despido con arreglo entre otros preceptos del [artículo 54.2 d\) del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#), así hacemos nuestros los razonamientos de dicha resolución cuando establece:

*" Se estiman acreditados los hechos tipificados como falta muy grave no sólo por la testifical de la auditoria Doña Valle sino por el propio reconocimiento de los mismos que efectúa la trabajadora, el hecho se reputa de la gravedad suficiente para determinar el despido, **dado que la causación de daños intencionados en un terminal sumergiéndolo en agua para que no pueda ser objeto de reparación y así favorecer la cliente forzando que el seguro proceda a su reemplazo entraña un intento de fraude manifiesto al seguro,** y una conducta no admisible para el empleador no justificada por el hecho de que el servicio técnico funcione de forma incorrecta ni por intentar mantener contento al cliente. La trabajadora debe actuar conforme no sólo a los criterios marcados por la*

empresa, en este caso emitir una orden de trabajo haciendo constar las imperfecciones o defectos del terminal que le traslade el cliente y remitirlo al servicio técnico sin valorar si es o no reparable y si la reparación es o no concomitante rentable, sino que además ha de observar la legalidad ordinaria y pretender defraudar al seguro causando daños por agua intencionadamente, para que asuma la reposición de otro terminal, es evidente que vulnera los límites legales."

Por todo lo expuesto el recurso debe de ser desestimado con la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por doña Palmira contra la sentencia de fecha 22 de marzo de 2023 del juzgado social número 1 de Zamora en procedimiento DSP 558/2022 en materia de despido en que han sido parte además de la recurrente la empresa The Phone House Spain S.L. por lo que en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos dicha resolución. 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 \(LA LEY 19110/2011\)](#).

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 0876 23 abierta a **nombre** de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

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

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

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el [art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#).

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

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.