

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN (Sede en Valladolid)**

Sentencia 2/2019, de 9 de enero de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 2071/2018

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Lindorff España, S.L.U. Empresa dedicada a la actividad de recobro de deudas. Fijación de un sistema de incentivos no previsto en el convenio colectivo que permite a los trabajadores cobrar determinadas cantidades en función de los objetivos de cobros establecidos mensualmente. Falta de ajuste del objetivo en determinados casos de ausencia al trabajo. Cuando el empleado trabaja menos días u horas por disfrutar de vacaciones, de permisos retribuidos o por una situación de huelga, debe alcanzar el objetivo completo del mes con el trabajo prestado efectivamente en las horas y días trabajados, de manera que si no consigue recuperar el objetivo no realizado en las horas no trabajadas, se produce una penalización salarial, al no redundar ese mayor esfuerzo invertido en las horas trabajadas en una mayor retribución. Aunque primar la mayor dedicación que supone no ejercer determinados derechos no atenta contra ningún principio básico o fundamental (ausencias por pequeñas enfermedades, licencias por mudanza o traslado de domicilio), en ocasiones ha de ser considerado antijurídico, sobre todo cuando la prima tenga por objeto disuadir del ejercicio de derechos fundamentales, o bien cuando se trate de incentivar el que el trabajador no ejerza determinados derechos que son al mismo tiempo un deber, como ocurre cuando se trata de medidas de salud laboral. Por ello, es preciso hacer un análisis diferenciado para cada uno de los permisos, de manera que se pueda deducir si el ajuste proporcional del objetivo mensual ha de ser considerado obligatorio. Esto ocurre así en los siguientes supuestos: a) En el caso de la huelga, por cuanto imponer la pérdida de la prima de productividad en términos que superen la estricta proporcionalidad vulnera tal derecho; b) En el caso de las vacaciones, por cuanto imponer que el trabajador deba compensar el objetivo no realizado durante los días de vacaciones recuperándolo en los días restantes de trabajo supone una vulneración de tal derecho, al incentivar el que el trabajador no tome los descansos legalmente obligados, que tienen no solamente la condición de derecho, sino incluso la de deber como forma de protección de la salud laboral. Este mismo criterio sería aplicable a los trabajos en días de descanso semanal y los que sean compensación por la falta de disfrute de los mismos; c) En el caso de permisos vinculados a la conciliación de trabajo y vida familiar, especialmente por el cuidado de hijos y de ascendientes (nacimiento de hijo/a, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares y acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores); d) En el caso de permisos indispensables para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por el contrario, no existe ilegalidad en la falta de ajuste proporcional, por no existir causa para ello, en el caso de los permisos por matrimonio, fallecimiento de familiares, traslado del domicilio habitual, matrimonio de familiar y asistencia a consultas médicas.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 26.3, 37.3 y 38.

RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2017 [II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing)], arts. 27, 28, 29, 44, 47 y 50.

PONENTE:*Don Rafael Antonio López Parada.*

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00002/2019

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

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 47186 44 4 2018 0002429

Equipo/usuario: MAH

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002071 /2018

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000588 /2018

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

RECURRENTE/S D/ña CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

ABOGADO/A: JAVIER MARIJUAN IZQUIERDO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: LINDORFF ESPAÑA SAU

ABOGADO/A: JORGE JUAN GANDARA MAEZTU

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres. Recurso nº: 2071/2018 R.L.

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael Antonio López Parada/ En Valladolid a nueve de Enero de dos mil diecinueve.

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. 2071 de 2.018, interpuesto por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Valladolid en el Procedimiento Conflictos Colectivos nº 588/2018, de fecha 20 de Septiembre de 2018, en demanda promovida por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra LINDORFF ESPAÑA, S.A.U., sobre CONFLICTO COLECTIVO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 26 de Junio de 2018, se presentó en el Juzgado de lo Social de Valladolid Número 1, 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 presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa LINDORFF ESPAÑA S.L.U., dedicada a la actividad de recobro de deudas, siendo de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, publicado en el BOE de 17 de julio de 2017, resultando afectados 550 de un total de 739 trabajadores. Segundo.- La empresa tiene fijado un sistema de incentivos no previsto en el Convenio Colectivo, que permite a los trabajadores cobrar unas determinadas cantidades en función de los objetivos de cobros fijados mensualmente, existiendo un objetivo individual y otro grupal que requiere haber alcanzado el objetivo de recuperación global del servicio y haber alcanzado el 80% del objetivo individual. Tercero.- La empresa ajusta el objetivo mensual fijado de forma proporcional en los meses en los que hay días que no se trabaja o se trabajan menos horas en los casos de jornadas parciales, reducciones de jornada, excedencias especiales previstas en el convenio colectivo, excedencias voluntarias y forzosas y horas sindicales, manteniendo el objetivo fijado sin efectuar ajustes en los casos de vacaciones (cuando no se disfrutan en el mismo mes), permisos retribuidos establecidos en el convenio, permisos no retribuidos, descansos en festivos no nacionales laborables, días de compensación retribuidos generados por los días festivos trabajados y huelga. Cuarto.- Del total de los trabajadores de la plantilla de la empresa demandada, 594 son mujeres, lo que supone un 80,37%. Éstas han disfrutado el 88% de horas por permisos retribuidos y aún así, han obtenido el 80% de los incentivos. Quinto.- La sección sindical de CGT presentó, en fecha 12- 1-2018, papeleta de conciliación ante el SERLA, interesando que la empresa ajuste el objetivo de cobro mensual para la percepción del incentivo en los meses en los que se produce alguna de las siguientes causas de ausencia al trabajo: vacaciones permisos retribuidos del artículo 28 del convenio, permisos no retribuidos del artículo 29 del convenio, días de descanso en festivos no nacionales laborables, días de compensación retribuidos generados por los días festivos trabajados y huelga; habiéndose celebrado el día 30-1-2018 el preceptivo acto de conciliación, con resultado "Sin avenencia"."

Tercero.

Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte actora fue impugnado por la parte demandada. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único.

El único 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 siguientes preceptos:

- Artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre el salario.
- Artículos 27 , 28 , 29 y 47 del Convenio Colectivo de Contact Center (sobre vacaciones, permisos retribuidos, permisos no retribuidos y complementos por domingos y festivos).
- Artículos 44 y 50 del convenio sobre complementos salariales y retribución en vacaciones.
- Artículos 37.3 y 38 del Estatuto de los Trabajadores sobre permisos retribuidos y vacaciones.
- Artículo 6.2 de la Ley 3/2007, de dos de marzo , de igualdad efectiva de hombres y mujeres que proscribire la discriminación indirecta.
- Art. 28.2 de la Constitución impide imponer a los participantes en una huelga legal la sanción que supondría la pérdida de un plus o de un complemento dependiente del índice de absentismo y así lo ha expuesto el Tribunal Constitucional en resolución de 20-1-1988 (RTC 1988, 88 auto), Recurso de Amparo 1265/1987.

La demanda rectora de los autos pretendía que se declarase contraria a Derecho la práctica empresarial consistente en mantener íntegro el objetivo de recobro mensual para la percepción del incentivo sin ajustarlo de forma proporcional en los meses en los que se produce alguna de las siguientes causas de ausencias al trabajo: vacaciones, permisos retribuidos establecidos en el convenio (art. 28) y mejorados en el plan de igualdad, permisos no retribuidos (art. 29 del convenio), días de descanso en festivos no nacionales laborables, días de compensación retribuidos generados por los días festivos trabajados y huelga, procediendo a su ajuste proporcional de la misma manera que se hace en los casos mencionados en los meses en que hay días que no se trabajan o se trabajan menos horas por jornadas parciales, reducciones de jornada, excedencias especiales previstas en el convenio colectivo, excedencias voluntarias y forzosas u horas sindicales. Así mismo pretendía que se condenase a la empresa a estar y pasar por dicha declaración así como al abono a los trabajadores afectados las cantidades indebidamente descontadas por dicha causa.

Consta en los hechos probados de la sentencia de instancia que la empresa ha fijado unilateralmente un sistema de incentivos no previsto en el Convenio Colectivo, que permite a los trabajadores cobrar unas determinadas cantidades en función de los objetivos de recobros fijados mensualmente, existiendo un objetivo individual y otro grupal que requiere haber alcanzado el objetivo de recuperación global del servicio y haber alcanzado el 80% del objetivo individual. Nos dice también la sentencia que la empresa ajusta el objetivo mensual de forma proporcional en los meses en los que hay días que no se trabaja o se trabajan menos horas en los casos de jornadas parciales, reducciones de jornada, excedencias especiales previstas en el convenio colectivo, excedencias voluntarias y forzosas y horas sindicales, pero no realiza ajuste alguno, sino que mantiene íntegramente el objetivo mensual en los casos de vacaciones (cuando no se disfrutan en el mismo mes), permisos retribuidos establecidos en el convenio, permisos no retribuidos, descansos en festivos no nacionales laborables, días de compensación retribuidos generados por los días festivos trabajados y huelga. Lo que pretende el sindicato recurrente es que se realice el mismo ajuste proporcional del objetivo mensual por estas otras causas en los meses en que concurren.

Estamos ante un incentivo establecido unilateralmente por la empresa e integrado en las condiciones de trabajo, todo siguiendo los criterios fijados por la propia empresa. La falta de ajuste del objetivo en determinados casos de ausencia supone que cuando el trabajador trabaja menos días u horas en algún mes por alguna de esas causas debe alcanzar el objetivo completo del mes con el trabajo prestado efectivamente en las horas y días trabajados, de forma que la ausencia por las causas sin ajuste es de facto penalizada. El disfrute del permiso o ausencia, objeto de un derecho constitucional, legal o convencional, obliga al trabajador a recuperar el objetivo no realizado en las horas no trabajadas si quiere alcanzar el objetivo mensual, de manera que si no consigue realizar tal recuperación se produce una penalización salarial y en todo caso ese mayor rendimiento en las horas trabajadas no redundará en una mayor retribución, sino que es mera recuperación de las horas no trabajadas en ejercicio del derecho. Esta penalización se produce incluso cuando las horas de ausencia no son retribuidas, puesto que al mantenerse el objetivo íntegro mensual no se produce solamente la pérdida del salario del tiempo

no trabajado, sino una pérdida o disminución del salario correspondiente al tiempo trabajado, dado que el objetivo de rendimiento mensual sigue siendo el mismo que si no hubiera ausencia. Por esta vía se impone en todo caso una pérdida salarial para el trabajador que hace uso de su derecho, salvo que consiga llegar al máximo objetivo mensual no ajustado con su trabajo en las horas restantes. Por ello la Sala llega a la conclusión de que la falta de ajuste proporcional del objetivo mensual supone que el mismo opera también como una sanción del absentismo, incluyendo dentro del concepto de absentismo ausencias de muy diversa índole, también en el ejercicio de derechos legales o convencionales.

Sin embargo esto no implica necesariamente que el complemento sea ilícito por tal causa, como tampoco pueden considerarse ilícitas las primas de asistencia o de no absentismo. Cuando el trabajador no ejerce un derecho a ausentarse por diversos motivos que le autorizan a ello legal o convencionalmente, tal plus de dedicación puede ser compensado con una retribución específica. El plus de asistencia no solamente puede ser visto como una penalización para quienes ejercen un derecho, sino también como un premio para quienes, pudiendo hacerlo, han prestado un servicio superior al exigible. Al igual que ocurre con las horas extraordinarias el hecho de que las mismas sean voluntarias no significa que no puedan ser compensadas económicamente, sin que en ello exista nada ilícito necesariamente.

Ahora bien, primar la mayor dedicación que supone no ejercer determinados derechos no atenta contra ningún principio básico o fundamental en determinados supuestos (pequeñas enfermedades, licencias por mudanza o traslado de domicilio...), de manera que no existe ilicitud en ello, pero en otras ocasiones ha de ser considerado antijurídico. Esta antijuridicidad se produce en el caso de que la prima tenga por objeto disuadir del ejercicio de derechos fundamentales, o bien cuando se trate de incentivar el que el trabajador no ejerza determinados derechos que son al mismo tiempo un deber, como ocurre cuando se trata de medidas de salud laboral. Por ello, como se hace en la demanda y en el recurso, es preciso hacer un análisis diferenciado para cada uno de los permisos, de manera que se pueda deducir si el ajuste proporcional del objetivo mensual ha de ser considerado obligatorio. Esto ocurre así, a juicio de la Sala, en varios supuestos debatidos:

a) En el caso de la huelga, derecho constitucional del artículo 28 de la Constitución, por cuanto imponer la pérdida de la prima de productividad en términos que superen la estricta proporcionalidad vulnera tal derecho;

b) En el caso de las vacaciones, derecho fundamental recogido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 31.2), desarrollado por la Directiva 2003/88, por cuanto imponer que el trabajador deba compensar el objetivo no realizado durante los días de vacaciones recuperándolo en los días restantes de trabajo supone una vulneración de tal derecho, al incentivar el que el trabajador no tome los descansos legalmente obligados, que tienen no solamente la condición de derecho, sino incluso la de deber como forma de protección de la salud laboral (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de marzo de 2006 en los asuntos acumulados C-131/04 y C-257/04, Robinson-Steele);

c) El mismo criterio anterior sería aplicable a los trabajos en días de descanso semanal y los que sean compensación por la falta de disfrute de los mismos, pero tal criterio no podría extenderse a los supuestos de descanso en festivo, puesto que tales festivos no están vinculados a objetivos de salud laboral, sino a tradiciones y costumbres. No obstante, dado que el descanso en festivo obedece a motivos de orden público, por respeto a tradiciones nacionales de importancia general, que limitan incluso la posibilidad de traslado de fecha y por tanto no es posible renunciar a tales descansos, también deben ser objeto de ajuste, tanto si el festivo se disfruta en su fecha como si se disfruta en un día compensatorio del festivo trabajado;

d) En el caso de permisos vinculados a la conciliación de trabajo y vida familiar, especialmente por el cuidado de hijos y de ascendientes. En este caso el derecho está vinculado de forma directa a la discriminación por razón de sexo, pero no solamente porque pueda afectar a más mujeres que hombres, como parece sostenerse (y se desmiente en el caso de la empresa concreta, cuya plantilla está formada mayoritariamente por mujeres), sino porque lo que ha de valorarse es el efecto global sobre la familia y la sociedad, de manera que se permita su ejercicio indistinto por hombres y mujeres y la implicación de todos ellos en las tareas domésticas. Por tal causa es antijurídica la falta de ajuste del objetivo mensual en relación con los siguientes permisos del convenio colectivo: letra b del artículo 28 (nacimiento de hijo o hija); letra c del artículo 28 (accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares, también en el caso del permiso incrementado por desplazamiento); y artículo 29 (acompañamiento a consulta médica de hijos o hijas menores).

e) En el caso de permisos indispensables para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, dado que estamos ante una situación no solamente de ejercicio de un derecho, sino de

cumplimiento de un deber público cuya importancia se impone legislativamente sobre la obligación de trabajar en el marco del contrato laboral (artículo 28, letra h, del convenio colectivo).

El criterio ha de ser el mismo tanto si se trata de descansos y ausencias fijados en la norma legal como en el caso de los creados por el convenio colectivo. La solución pudiera ser distinta para los creados por convenio colectivo, porque en la medida en que la fuente de tales derechos es el convenio colectivo, el propio convenio colectivo podría regular la prima de objetivos sin hacer ajuste alguno para ellos, al entrar dentro de su poder de disposición. Pero dado que la prima de objetivos se regula unilateralmente por la empresa, la reducción salarial que supone la falta de ajuste proporcional del objetivo mensual supone sancionar tal ejercicio, por lo que dicha práctica empresarial es contraria al convenio colectivo en los mismos términos que si vinieran establecidos por la Ley.

No existe ilegalidad en la falta de ajuste proporcional, por no existir causa para ello, en el caso de los permisos por matrimonio (letra a del artículo 28 del convenio), fallecimiento de familiares (letras d y e del artículo 28 del convenio), traslado del domicilio habitual (letra g del artículo 28 del convenio), matrimonio de familiar (letra i del artículo 28 del convenio) y asistencia a consultas médicas (artículo 28.2 del convenio).

No cabe tampoco la estimación del recurso en relación con los permisos mejorados en el plan de igualdad de la empresa a los que se hace referencia, porque no consta de qué permisos concretos se trate, ni su regulación, ni dato alguno, sin que la mera inclusión en el plan de igualdad permita a la Sala inferir con seguridad la vinculación a dicho derecho fundamental y sin que respecto a este específico supuesto se haga razonamiento alguno en el recurso.

El recurso por tanto debe ser estimado parcialmente, en el sentido de imponer el ajuste proporcional del objetivo por las ausencias y permisos legales y convencionales indicados anteriormente. Ello no puede llevar sin embargo a obligar a retribuir permisos o tiempos no trabajados que no tengan asociada retribución, como es el caso de la huelga. La forma de ajuste habrá de depender de la causa de la ausencia, puesto que, por ejemplo, no puede ser la misma cuando se trata de una ausencia que implica pérdida del salario (como es el caso de la huelga), en la que el ajuste del objetivo debe prever dicha pérdida salarial, que cuando se trata de una ausencia en la que debe mantenerse el salario íntegro (como es el caso de las vacaciones), en la que el ajuste del objetivo debe conseguir el mantenimiento íntegro del salario. En el primer caso el objetivo debería reducirse proporcionalmente a la ausencia, pero reduciendo también la prima en la misma proporción, mientras que en el segundo caso debería reducirse el objetivo proporcionalmente a la ausencia, aplicando el nivel de cumplimiento para determinar la íntegra prima mensual. Tampoco cabe imponer una retribución en exceso, puesto que el ajuste del objetivo en los meses de disfrute efectivo de días de vacaciones o festivos (o compensatorios de los mismos) ha de conllevar necesariamente el ajuste en sentido inverso en los meses en los que no se disfrutaron tales días compensados. En todo caso ello no es objeto del presente litigio, en el que no se debate la forma concreta de llevar a cabo el ajuste para cada caso. La mera referencia a que el ajuste se haga "proporcional de la misma manera que se hace en los casos mencionados en los meses en que hay días que no se trabajan o se trabajan menos horas por jornadas parciales, reducciones de jornada, excedencias especiales previstas en el convenio colectivo, excedencias voluntarias y forzosas u horas sindicales" es insuficiente, porque no consta probado cómo se haga tal ajuste y tal cuestión no ha sido debatida. Esta cuestión queda imprejuzgada por tanto.

No cabe tampoco hacer un pronunciamiento de condena individualizable al abono a los trabajadores afectados de las cantidades indebidamente descontadas por tal causa, sin perjuicio de su derecho a ejercer las acciones individuales precisas para ello. Para que ello fuera posible sería necesario que en la demanda se hubieran consignado los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto (artículo 157.1.a de la Ley de la Jurisdicción Social) y que en los hechos probados de la sentencia se contuviese la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado (artículo 160.3 de la Ley de la Jurisdicción Social). En el hecho octavo de la demanda se da la única pauta de individualización a tales efectos, señalando las plataformas afectadas por el conflicto y el número de trabajadores de cada una, lo que resultaría en principio insuficiente a efectos del artículo 157.1.a de la Ley de la Jurisdicción Social. Pero en todo caso en los hechos probados de la sentencia no se recogen los necesarios para la individualización de la condena a los que se refiere el artículo 160.3 de nuestra Ley jurisdiccional, no apareciendo como hecho probado ni siquiera el octavo de la demanda, sin que la parte recurrente haya pretendido modificar la relación de hechos probados al amparo de la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social para introducir los necesarios.

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

Por lo expuesto y

EN NO MBRE DEL REY

F A L L A M O S

Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Javier Marijuán Izquierdo en nombre y representación del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) contra la sentencia de 20 de septiembre de 2018 del Juzgado de lo Social número 1 de Valladolid, en los autos número 588/2018. Revocamos el fallo de la sentencia de instancia y en su lugar estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, declaramos contraria a derecho la práctica empresarial consistente en mantener íntegro el objetivo de recobro mensual para la percepción del incentivo sin ajustarlo de forma proporcional en los meses en los que se produce alguna de las siguientes causas de ausencias al trabajo: Huelga, días de vacaciones, festivos y días compensatorios de los festivos trabajados, letra b del artículo 28 (nacimiento de hijo o hija), letra c del artículo 28 (accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares, también en el caso del permiso incrementado por desplazamiento), artículo 29 (acompañamiento a consulta médica de hijos o hijas menores) y permisos indispensables para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se desestima la demanda en los restantes pedimentos.

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 2071 18 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de 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 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.