



Roj: **STSJ AR 1512/2024 - ECLI:ES:TSJAR:2024:1512**

Id Cendoj: **50297340012024100686**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **15/10/2024**

Nº de Recurso: **764/2024**

Nº de Resolución: **772/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE ENRIQUE MORA MATEO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Huesca, 04-06-2024.,
STSJ AR 1512/2024**

Sentencia número 000772/2024

Rollo número 764/2024

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. CÉSAR-ARTURO DE TOMÁS FANJUL

D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

En Zaragoza, a quince de octubre de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 764 de 2024 (Autos núm. 557/2023), interpuesto por la parte demandante DON Juan Antonio contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Único de Huesca de fecha 4 de junio de 2024, siendo demandado ACRISTALAMIENTOS CRIB S.L., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por Don Juan Antonio contra Acristalamientos Crib S.L., sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado Único de Huesca, de fecha 4 de junio de 2024, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"ESTIMO parcialmente la demanda de despido interpuesta por D. Juan Antonio, contra CRIB ACRISTALAMIENTOS S.L., por lo que desestimando la solicitud de nulidad del despido, y estimando la solicitud subsidiaria, procede declarar el carácter IMPROCEDENTE del despido de fecha de efectos 25/05/2023, condenando a la empresa a que readmita al actor en las mismas condiciones laborales que han resultado acreditadas, o que se le indemnice con la suma de 5.657,36 euros, condenando a dicha empresa demandada asimismo para el caso de readmisión a que abone al demandante los salarios dejados de percibir desde el 25/05/2023 hasta la fecha de la notificación de la presente sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación".

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:



"PRIMERO.- El actor D. Juan Antonio , mayor de edad, con D.N.I. NUM000 , cuyos demás datos constan en autos, ha prestado servicios para la empresa CRIB ACRISTALAMIENTOS S.L. desde el 16/09/2020 con un contrato indefinido a tiempo completo con la categoría de Oficial 1ª.

El salario diario a efectos de despido de 62,34 euros/día (no controvertido).

SEGUNDO.- Que el actor en fecha 10/05/2023, ha recibido notificación escrita por parte de la empresa, por la que se le comunica que queda rescindida su relación laboral a partir del 25/05/2023 (fecha de efectos), por los siguientes motivos:

"Lamentamos comunicarle que la dirección de esta empresa ha tornado la decisión, forzada por causas productivas y organizativas objetivamente acreditadas, de dar por extinguido su contrato de trabajo al finalizar la jornada del próximo día 25/05/2023. La actual coyuntura de mercado ha situado a esta empresa en la tesitura de que su principal fuente de ingresos y volumen de negocio proceda fundamentalmente de trabajos para obras sometidas a un proyecto, en el marco de encargos provenientes de empresas que solicitan nuestros servicios bajo las condiciones de contrata o subcontrata. En el ejercicio 2022, la facturación de este tipo de trabajos supuso en torno a un 30 % del total, y en el ejercicio 2023 se espera que, según los presupuestos ya aprobados, suponga más de un 70 % del total facturado.

Este nuevo contexto productivo ha hecho que la empresa se haya visto obligada a plantear importantes cambios organizativos en su dinámica, en su planificación de asignación de recursos, así como en el ámbito de los métodos de trabajo y en la forma de organizar las tareas, Dichas modificaciones organizativas se han planteado desde un criterio de razonabilidad de gestión empresarial para adaptar nuestra oferta productiva a la creciente demanda de nuestros servicios en obras con proyecto y bajo la modalidad de contrata o subcontrata. La mayor parte de los recursos, tanto materiales como humanos de la empresa se deben orientar y asignar en ese sentido.

En la actualidad, los trabajos a clientes particulares o privados (fuera del marco de las contrata o subcontratas de obras bajo proyecto) suponen un porcentaje poco significativo dentro de la cifra de negocio y, previsiblemente, según los pedidos y presupuestos que tenemos en cartera, a medio y largo plazo van a suponer un porcentaje cada vez menor.

En los trabajos que realizamos en las obras bajo proyecto, las empresas contratantes o subcontratantes nos exigen según la normativa vigente, y entre otra documentación, la adhesión a su Plan de Seguridad y Salud y el certificado de aptitud para el puesto de trabajo, emitido por nuestros servicios de Prevención de Riesgos y Vigilancia de la Salud, de todos los trabajadores que vayan a acceder a los centros de trabajo vinculados a las obras.

En el ejercicio 2022 usted se negó expresamente, mediante escrito de fecha 18/02/2022) a pasar el reconocimiento médico planificado por la empresa para garantizar su derecho a la salud en el trabajo. Este hecho supuso que los Servicios de Prevención de Riesgos y de Vigilancia de la Salud no pudieran emitir su certificado de aptitud para su puesto de trabajo, dado que no tuvieron la oportunidad de examinarle.

En el ejercicio 2023 usted ha aceptado pasar el reconocimiento médico, pero, por motivos personales y haciendo valer su derecho, se ha negado a someterse a los análisis o pruebas específicas que se realizan como parte de las actividades de Vigilancia de la Salud. Por ello, el dictamen emitido por parte de los servicios encargados del área de medicina del trabajo para su persona ha sido "Sin Aptitud (Al no realizarse los análisis o pruebas establecidas, debiendo volver para realizarlos y así completar su examen de salud J".

La dirección de esta empresa reconoce y respeta su derecho, recogido por la legislación vigente, a renunciar a los reconocimientos médicos, o a los análisis y pruebas específicas de las actividades de Vigilancia de la Salud que la empresa tiene la obligación de ofrecer a todos sus trabajadores.

Por otra parte la dirección de esta empresa ya le ha comunicado, en múltiples ocasiones, los problemas organizativos en la asignación de tareas y recursos que provoca su decisión de no someterse a los reconocimientos médicos o a los análisis y pruebas específicas de las actividades de Vigilancia de la Salud: al no poder acreditar mediante dictamen de nuestros servicios de Prevención de Riesgos y Vigilancia de la Salud su aptitud para el puesto de trabajo las empresas contratantes o subcontratantes no autorizan su acceso a los centros de trabajo donde se desarrollan las obras en las que trabaja esta empresa.

Durante el ejercicio 2022 usted no fue aceptado en el Plan de Seguridad de las obras de las siguientes empresas contratantes: HIDALGO NAVARRO HINACO, S.L., PAOBAL ALBALATE, S.L., ECO GESTIÓN DE OBRAS, GRUPO JORGE, FERNANDO NOGUERO y J. SAMPIETRO. El volumen total facturado por nuestra empresa en estas obras superó los 381000,00 lo que supuso aproximadamente un 28% de la facturación total. En el ejercicio 2023, las obras ya comprometidas por esta empresa en las que existe un plan de Seguridad y a las



cuales usted no va a tener acceso por no acreditar su certificado de aptitud para el puesto de trabajo son las siguientes: EIGO GESTIÓN DE OBRAS (OBRA ÁNFORA), PAOBAL CONSTRUCTORA (OBRA AFFA y OBRA FARJAES), HIDALGO NAVARRO HINACO, S.L. (OBRA LIVENAGRO), MINISTERIO DE DEFENSA (CUARTEL SAN GREGORIO), SEAHORSE IBIZA (OBRA STA. EULALIA), GRUPO RENUVEVA (OBRA CASA LA RUBIA DE JACA).

El presupuesto total de facturación ya aprobado para todas estas obras es superior a 1.139.000,00 €, lo que supondrá un porcentaje muy elevado de la facturación total (más del 70%).

Hasta el momento, la dirección de esta empresa se ha visto abocada a asignarle a usted tareas exclusivamente vinculadas a encargos de clientes particulares o individuales, en obras menores, y siempre fuera del marco de contrata o subcontrata de obras bajo proyecto. Esta situación, en el actual contexto productivo y con las actuales necesidades organizativas de la empresa hace que su puesto de trabajo de Oficial de 1ª quede prácticamente inoperativo.

Por ello, debido a la actual situación productiva y a los cambios organizativos en los métodos de trabajo y en la forma de organizar las tareas, y en aras de favorecer una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y una más óptima asignación de los recursos, nos vemos en la necesidad de amortizar su puesto de trabajo.

Así pues, y de acuerdo con lo establecido en el Arto 52. c) del R.D.Leg. 2/2015 de 23 de octubre del E.T., por darse las causas productivas y organizativas previstas en el artículo 51 ,1 del dictado texto legal, le comunicamos su cese en esta empresa con efectos del próximo día 25/05/2023. por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar su puesto de trabajo fundada en causas productivas y organizativas.

Dado que su antigüedad en la empresa data del 16-septiembre-2020, y dado que su salario diario, incluyendo la prorrata de pagas extraordinarias, asciende a 62,3363 €, la indemnización que le corresponde a razón de 20 días por año de servicio (prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año), asciende a un total de 3.428,50 € (62,3363 €/día x 55,00 días), cantidad que pondremos a su disposición mediante transferencia bancaria a su cuenta habitual durante el día de hoy...".

TERCERO.- El empresario era conocedor del embarazo de la esposa del trabajador. Era conocedor de la fecha de la próxima paternidad del trabajador

El seguro de Adeslas es para todos los trabajadores de la empresa. Se incluyen a los familiares sin preguntar circunstancias.

El nacimiento del hijo del trabajador es el NUM001 /2023.

CUARTO.- En febrero de 2023 manifestó que no deseaba someterse a las analíticas en el reconocimiento médico (09/02/2023). En el mismo sentido en el año 2022 (en febrero).

QUINTO.- El 24/02/2023 el Servicio de Prevención emite dictamen con el siguiente contenido: "Sin Aptitud. (...) Al no realizar los análisis o pruebas establecidas, debiendo volver para realizarlos y así completar su examen de salud, solicitando cita previa".

SEXTO.- En abril de 2023 se remite correo por MAS PREVENCION al trabajador indicándole cual era la explicación de la obligatoriedad del reconocimiento médico. Consta como prueba documental, evento nº 14 del EJE, con remisión íntegra a su contenido.

SÉPTIMO.- El actor fue rechazado para la obra a ejecutar por la contratista principal empresa Paobal Albalate, S.L. en febrero de 2023 (evento nº 16 del EJE), siendo la causa no tener el apto médico.

El actor no pudo participar por la misma causa en el año 2022 y 2023 en las obras relacionadas en el documento aportado al evento nº 18 del EJE, con remisión íntegra a su contenido.

OCTAVO.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la condición de representante legal de los trabajadores, ni cargo sindical.

NOVENO.- En fecha 09/06/2023 se celebró el preceptivo Acto de Conciliación, en el SAMA resultando el mismo intentado sin avenencia.

Conciliación previa a juicio intentada sin avenencia".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- El recurso del demandante impugna la sentencia dictada, para que se revoque la misma y se declare la nulidad del despido enjuiciado, con las consecuencias legales que señala, más una indemnización de 10.000 euros por daños y perjuicios mediante la formulación, al amparo del art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), de un Motivo en el que denuncia infracción de lo dispuesto en los arts. 108.2 de la LRJS en conexión con los arts. 17 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los arts. 14 y 24 de la Constitución Española, así como la jurisprudencia que cita, en materia de declaración de nulidad de despidos en sede de vulneración del derecho al principio de igualdad y no discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.

SEGUNDO.- Tras señalar la sentencia, en su FJ Tercero, que es indicio de vulneración de derecho fundamental la proximidad entre el despido (mayo de 2023) y la paternidad del trabajador (cuyo hijo nació en NUM002 siguiente, siendo conocido previamente por la empresa el embarazo de su esposa), argumenta la sentencia a continuación, en virtud de lo que declaran probado sus Hechos Cuarto y Séptimo, que la *"negativa del trabajador (ya en febrero de 2022, y luego en febrero de 2023) a no someterse a parte de las pruebas médicas (analítica) del reconocimiento médico... así como una imposibilidad del trabajador de prestar servicios en subcontratas... es la que realmente motiva el despido del trabajador"*.

La convicción judicial de que el despido no tiene móvil discriminatorio sino la inaptitud del trabajador para cualquier trabajo acorde a su categoría de los que se prestan en la empresa (inaptitud causada por sus reiteradas negativas a que se le practiquen las analíticas necesarias para ser declarado apto a ese efecto por el Servicio de Prevención), es la razón por la que la sentencia descarta la nulidad del despido que, sin embargo, califica como improcedente porque *-dice- "Aunque es cierto que en el año 2023 parece existir una mayor incidencia por el aumento de participación en obras a las que no puede remitir al trabajador por la falta de reconocimiento médico, existe un margen apreciable de actividad en la que el trabajador puede seguir realizando su actividad. No se justifica que la asignación del trabajador a otras tareas u obras menores, que suponen además un 30% del volumen de facturación del presente año, determine una situación negativa para la empresa hasta el punto de tener que proceder al despido del trabajador"*.

Es decir, entiende la sentencia que la causa del despido objetivo es real y ajena a propósito discriminatorio, pero insuficiente para justificar el despido objetivo notificado al trabajador.

TERCERO.- El derecho a la igualdad por razón de sexo por discriminación contiene supuestos de **discriminación, directa, indirecta y refleja o por asociación**, de concluirse que al trabajador le fue otorgado un trato desfavorable (despido) por su relación con la persona en quien concurre la condición personal amparada por aquel derecho.

En este sentido, la **STS/4ª de 29-1-2020 (r. 3097/17)**, considera que la aplicación del principio de igualdad de trato y la interdicción de la discriminación no queda limitada únicamente a las personas en las que concurre la condición personal amparada, sino que debe ser aplicable también a quien sufra un trato desfavorable por el mismo motivo pese a no ser la persona sobre la que concurría la situación de discriminación, con cita de las SSTJUE de 17 julio 2008, as. Coleman -C-303/06- y 16 julio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD -C-83/14-, y su recepción en nuestro Derecho positivo en el art. 63 del RDLeg. 1/2013, de 29 noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y Circular 7/2019 de la Fiscalía General del Estado, sobre Pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 del Código Penal, en relación con la interpretación de la agravante del art. 22.4 CP.

Asimismo, la **STC 71/2020**, al considerar que *"tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, han admitido que se incurre en **discriminación refleja** cuando una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio. En este sentido se ha pronunciado el TJUE, que en su sentencia de 17 de julio de 2008 (asunto C-303/06, Coleman) ha procedido a una interpretación amplia del alcance de los supuestos protegidos por 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, al declarar que se incurre en discriminación directa cuando una persona es tratada de forma menos favorable por razón de uno de los rasgos o características protegidos, aunque no concurren en ella misma, si el motivo del trato menos favorable se fundamenta en dicha característica. En el mencionado asunto Coleman, en el que la Gran Sala aborda en concreto un supuesto de discriminación por razón de discapacidad, se declara que los objetivos y el efecto útil de esta Directiva "se verían comprometidos si un trabajador que se encuentre en una situación como la de la demandante en el litigio principal no pudiera invocar la prohibición de discriminación directa establecida en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la misma Directiva cuando se haya probado que ha recibido un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o podría recibir otro trabajador en situación análoga, a causa de la discapacidad de un hijo suyo, y ello aunque el propio trabajador no sea discapacitado" (párrafo 48). De igual*



forma, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado en su sentencia de 22-3-2016 (Guberina contra Croacia , párrafo 79) que el trato menos favorable recibido por el recurrente por causa de la discapacidad del hijo a su cuidado es una forma de discriminación por razón de discapacidad, prohibida por el art. 14 del Convenio europeo de derechos humanos , aunque el propio recurrente no sufra de discapacidad alguna".

CUARTO.- Declara la STS/4ª de 31 de mayo de 2022 (r. 601/21), con cita de las SSTC 183/2015, de 10 de septiembre, y 38/1981, de 23 de noviembre: "En cuanto al canon de control constitucional, recuerda que la **prueba indiciaria** se articula en un doble plano: "El primero consiste en el deber de aportación de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto lo que se denuncia y que, como es obvio, incumbe al trabajador denunciante. El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, ni tampoco en la invocación retórica del factor protegido, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión con base en un hecho o conjunto de hechos aportados y probados en el proceso. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración". Cuando por parte del trabajador se aporte un panorama indiciario, en lo que atañe a la **carga probatoria del empresario...**"i) no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales; ii) no es suficiente tampoco una genérica explicación de la empresa, que debe acreditar ad casum que su acto aparece desconectado del derecho fundamental alegado; iii) lo verdaderamente relevante es que el demandado lleve a la convicción del juzgador que las causas que aduce para sustentar la decisión adoptada quedan desligadas y son por completo ajenas al factor protegido; iv) una vez acreditada la desconexión entre la medida empresarial y el derecho que se dice vulnerado será ya irrelevante la calificación jurídica que la causa laboral alegada merezca en un prisma de legalidad ordinaria".

QUINTO.- En el caso enjuiciado, la existencia de indicio de vulneración del derecho a la igualdad en relación con derechos conciliatorios o por razón de sexo por discriminación refleja o por asociación, obliga a decidir si las circunstancias concurrentes desvirtúan aquél en orden a calificar el despido como nulo o como improcedente.

Circunstancias concurrentes o casuismo que se manifiesta en los pronunciamientos sobre esta cuestión hechos por distintas Salas de lo Social: Cataluña, Ss. de 6/3/2023 (r. 6291/22) y 17/6/2024 (r. 305/24); Galicia, Sentencia de 16-4-2021 (r. 754/21); Canarias, Sentencia de 2-7-2021 (r. 201/21).

Partiendo, en todo caso, de que "lo que no cabe en ningún caso es que quede sostenida la prueba-a cargo de la empresa- en alegaciones meramente retóricas o que falte la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma entre los hechos aducidos y el factor protegido pudiera establecerse, haciendo verosímil la inferencia lesiva."(STS, citada, de 31 de mayo de 2022, r. 601/21).

SEXTO.- Tal como concluye la sentencia de instancia, la carta explica una causa real del despido, que consiste en la inaptitud del trabajador, informada por el Servicio de Prevención de Riesgos, para prestar servicios en las obras que mayoritariamente constituyen la actividad empresarial (contratas en el sector de la construcción, falta de aptitud provocada por su negativa, mantenida en los años 2022 y 2023, a que se le practiquen las pruebas analíticas que forman parte de los reconocimientos médicos anuales de la salud de los trabajadores.

Según el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales "El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad".

Sobre la relevancia de este dato, el HP Séptimo de la sentencia declara probado: "El actor fue rechazado para la obra a ejecutar por la contratista principal empresa P. A., S.L. en febrero de 2023 (evento nº 16 del EJE), siendo la causa no tener el apto médico. El actor no pudo participar por la misma causa en el año 2022 y 2023 en las obras relacionadas en el documento aportado al evento nº 18 del EJE, con remisión íntegra a su contenido".

Contenido que resumimos: "Año 2022. Hinaco; Albalate; Eigo; G. Jorge; F. Noguero; J Sampietro. Total de las obras que supone un 30 % de la facturación de 2022. Año 2023. Las obras cerradas para este año que tienen plan de seguridad y las a las cuales va a tener el acceso restringido por los recursos preventivos de las mismas son: Eigo; Paobal; Hinaco; M. Defensa; Eigo; Seahorse; Paobal; Renueva. Total de facturación al que el trabajador no podrá aportar su trabajo".



La Sala coincide, por todo ello, con la sentencia de instancia, en que la empresa ha logrado desvirtuar, en este caso, el panorama indiciario existente de discriminación refleja por la proximidad del despido a la paternidad del demandante, al haber aportado elementos suficientes que conducen a considerar que su decisión fue ajena a la vulneración del derecho fundamental.

Por lo que se desestima el Motivo dirigido a la declaración de la nulidad del despido y consecuencias legales, único objeto de este recurso de suplicación.

SÉPTIMO.- Inexistentes pues las infracciones legales denunciadas en el recurso, procede su desestimación y la confirmación de la sentencia impugnada.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación nº 764 de 2024, ya identificado antes, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0764-24, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.