



Roj: **STSJ CL 2552/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:2552**

Id Cendoj: **09059340012017100416**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **30/06/2017**

Nº de Recurso: **417/2017**

Nº de Resolución: **418/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **JOSE MANUEL MARTINEZ ILLADE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00418/2017

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 417/2017

Ponente Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº: 418/2017

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a treinta de Junio de dos mil diecisiete.

En el recurso de Suplicación número 417/17 interpuesto por D^a Celestina , frente a la sentencia de fecha 27 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social Segovia en autos número 766/16 seguidos a instancia de la recurrente, contra el SERVICIO TERRITORIAL DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN , en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente Ilmo. Magistrado Sr. José Manuel Martínez Illade que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 27 de marzo de 2017 cuya parte dispositiva dice: Que, **DESESTIMO** la demanda promovida por D^{ña}. Celestina , por DESPIDO, contra el SERVICIO TERRITORIAL DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA JUNTA DE



CASTILLA Y LEÓN, y absuelvo a la Administración demandada de las pretensiones deducidas en este proceso en su contra, **DECLARANDO** el derecho de la parte actora a percibir una indemnización por finalización del contrato temporal, por importe de 1.368,90 €, **CONDENANDO** a la Administración demandada a su inmediato abono

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO** .- Dña. Celestina ha venido prestando sus servicios en la Secretaría Técnica del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Segovia, dependiente de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León, desde el 16 de diciembre de 2013, con la categoría profesional de personal subalterno, ordenanza, grupo 5, personal laboral, percibiendo un salario mensual de 1.369,15 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias, con jornada completa. **SEGUNDO** .- La relación laboral se formalizó mediante la suscripción, el 11 de diciembre de 2013, de un contrato de trabajo de duración determinada, de interinidad, al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se pactó que el contrato de duración determinada se concierta para el puesto de trabajo NUM000, para sustituir a la trabajadora Dña. Carla, con reserva de puesto de trabajo por liberación sindical y hasta su reincorporación o cobertura definitiva o amortización reglamentaria. **TERCERO** .- En fecha 6 de junio de 2016 Carla extinguió el vínculo laboral por jubilación. **CUARTO**.- En fecha 14 de noviembre de 2016 se dictó Resolución de la Viceconsejería de la Función Pública y Gobierno Abierto, por la que se resuelve definitivamente el concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la administración general de Castilla y León y organismos autónomos. **QUINTO**.- Con fecha 21 de noviembre de 2016, se extinguió la relación laboral de la actora, por finalización del contrato. **SEXTO** .- En fecha 22 de noviembre de 2016 Dña. Elisa causó alta en el puesto de trabajo NUM000, ocupación definitiva por concurso de traslados. **SÉPTIMO**.- Es de aplicación el III Convenio colectivo para el personal laboral de la comunidad autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de ésta. **OCTAVO**.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación D^a. Celestina, siendo impugnado por la parte contraria. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia que desestimó la demanda de despido de la trabajadora, al entender ajustado a derecho el cese de la misma por finalización de su contrato de interinidad, al tiempo que le reconocía una indemnización de 10 días de salario por año de servicio, por analogía a la establecida en el artículo 49 en relación a la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores para los contratos temporales, recurre la misma en base a tres motivos al amparo del artículo 193. C) de la LRJS, acatando los hechos probados de la sentencia, en el campo exclusivo de la censura jurídica.

SEGUNDO.- El supuesto fáctico contemplado con arreglo a estos es, en síntesis, el siguientes: la recurrente suscribió con el Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Segovia de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León un contrato de interinidad para sustituir a otra trabajadora con reserva de puesto de trabajo por liberada sindical, para el puesto de trabajo NUM000, y hasta: su reincorporación o cobertura definitiva o amortización reglamentaria. En fecha 6 de junio de 2016 la trabajadora sustituida extinguió su relación laboral por jubilación. En fecha 21 de noviembre de 2016 se declaró extinguida la relación laboral de la recurrente por finalización de contrato, ya que el 22 de noviembre de 2016 causó alta en el puesto de trabajo antes mencionado, NUM000, otra trabajadora por ocupación definitiva del mismo, en base a un concurso de traslado acordado por Resolución definitiva del 14 de noviembre de 2016.

TERCERO .- Si esto es así la Sala coincide con el criterio de la juzgadora de instancia, en el sentido de entender que el cese de la recurrente no es constitutivo de ningún despido sino de extinción de su relación laboral por transcurso del plazo pactado, artículo 49.1. c) del E.T., en este caso por incorporación de la titular de la plaza como consecuencia de un concurso de traslado tras la jubilación de la trabajadora inicialmente sustituida. Repárese que en el contrato de interinidad se establecía como fecha de duración, por tanto como causa de extinción legalmente pactada, entre otras, "**hasta la cobertura definitiva (de la plaza)**". Todo ello teniendo en cuenta que el meritado pacto no vulneró ninguna norma de derecho necesario en perjuicio de la trabajadora ni alteró la esencia del contrato de interinidad regulado en el artículo 15 del E.T. en relación con el Real Decreto 2720/1998. En consecuencia, el primer motivo del recurso debe decaer al no constituir el cese de la recurrente,



como se dijo, ningún despido, y asimismo el segundo motivo al no haber adquirido la misma la condición de trabajadora indefinida no fija, aparte de lo expuesto, por no existir ningún fraude de ley en la contratación.

CUARTO.- Finalmente, en relación al tercer motivo del recurso, la cuestión se reconduce a determinar si a consecuencia del cese de la recurrente esta tiene o no derecho a algún tipo de indemnización, teniendo en cuenta que el artículo 49.1. c) del E.T. la excluye expresamente a la finalización del contrato de interinidad. Para resolver lo anterior, ya anticipamos en sentido afirmativo, debemos partir inexcusablemente de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto **Diego Porras**). En efecto, dicha sentencia fue dictada en base a una cuestión prejudicial elevada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en relación con la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura anexo a la Directiva 1999/70/CE. La sentencia resuelve la cuestión en el sentido que la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional, como la nuestra, que niega cualquier indemnización por finalización del contrato de interinidad, mientras permite la concesión de la misma a trabajadores fijos comparables. Y a aquella conclusión llegamos en base a lo siguiente:

A). Del propio tenor literal del fallo, que es el que crea doctrina jurisprudencial vinculante, que en el apartado litigioso dispone: "**La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.**"

B). Que cualquiera hubiera sido el alcance de las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta (que son las de trascendencia en este pleito) planteadas por el TSJ de Madrid y a las que dio respuesta la sentencia que nos ocupa, el TJUE las reconduce de la siguiente manera: "(33) Mediante las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, **que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad**, mientras que la mencionada indemnización se concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables". Asimismo continúa dicha sentencia diciendo: "(36) En el caso de autos, procede declarar que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, **los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato**, con independencia de la duración de los servicios prestados.". Concluyendo el razonamiento en los siguientes términos: "(52) Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, **como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad**, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

QUINTO - Así las cosas, la cuestión se ciñe a determinar la cuantía de la indemnización, esto es, si debe ser la establecida por la sentencia de instancia de 10 días de salario por año de servicio, en aplicación analógica de lo establecido en el artículo 49.c) en relación con la disposición transitoria octava del ET, o la interesada por la recurrente de 20 días de salario por año de servicio. La Sala concluye que existe mayor analogía por identidad de razón, art. 4 del CC, en el caso que nos ocupa de la extinción de la relación laboral de la recurrente (que no olvidemos que prestó sus servicios para una Administración Pública) con los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración que cesan su relación por cobertura definitiva de la plaza, que con la extinción por transcurso del plazo de los contratos temporales ordinarios, toda vez que, como dijimos, nuestra legislación nacional excluye expresamente a los contratos de interinidad de la indemnización establecida para estos. Dicho lo anterior debemos establecer la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, como lo hace la actual jurisprudencia para aquellos trabajadores indefinidos no fijos cuya relación se extingue por cobertura reglamentaria de su plaza véase, por todas, la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017 que dispone:

"TERCERO.- 1. El recurso del Abogado del Estado plantea un solo motivo, relativo a la forma de fijar la cuantía indemnizatoria: si acudiendo al parámetro de 8 días por año de servicio o al de 20 días, según resulten de aplicación los artículos 49-1-c) o el 53-b) del ET. Como *sentencia contradictoria trae la dictada por la misma*



Sala de Madrid el 26 de mayo de 2014 (RS 148/2014), dictada en procedimiento de despido seguido frente a la recurrente.

Se trataba en ella de una trabajadora, técnico superior de la empresa aquí demandada que venía prestando servicios a la misma, desde el 9 de octubre de 2006, y que por sentencia de 17 de marzo de 2009 adquirió la condición de trabajadora indefinida no fija. Convocado concurso oposición para cubrir la plaza que ocupaba, la misma participó sin éxito en ese concurso, en el que la plaza se adjudicó a una tercera persona que la ocupó.

Impugnado dicho cese como despido, el trabajador obtuvo sentencia desestimatoria del Juzgado que se fundó en la consideración del trabajador como indefinido no fijo. Sin embargo, en suplicación la Sala acoge en parte la pretensión de la parte demandada y condena al pago de una indemnización de ocho días por año de servicio a la empleadora.

2. La contradicción exigida por el *art. 219.1 LRJS* no puede ser aquí más evidente, pues no sólo estamos ante debates análogos, sino que se produce en relación a situaciones fácticas idénticas y, no obstante, las sentencias comparadas llegan a soluciones diametralmente opuestas. Así la sentencia recurrida reconoce la indemnización de 20 días prevista para la extinción de los contratos de duración indefinida del *art. 53-b) del ET*, mientras que la de contraste da la de 8 días prevista en el *art. 49-1-c*.

3. El recurso del Abogado del Estado denuncia la infracción del *art. 49.1 b)*, en relación con su apartado c) y con la *Disp. Trans. 13ª ET*.

Sostiene así que la indemnización prevista en la letra c) para la finalización de los contratos temporales para obra o servicio determinado o por circunstancias de la producción no es extensible a otros supuestos, como es el caso de la cobertura de la plaza en los casos de los trabajadores indefinidos no fijos de las Administraciones Públicas. Pero a renglón seguido plantea que la indemnización por fin del contrato debería ser de ocho días y no de veinte, como señala la sentencia recurrida.

La cuestión que se plantea viene siendo objeto de múltiples controversias, la mayoría de ellas ya abordadas por esta Sala IV del Tribunal Supremo que ya ha sentado doctrina y establecido criterios a los que se debe estar con relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no fijos del sector público, habiéndose resuelto que corresponde el abono de la indemnización al *art. 49-1-c) del ET*. Esta doctrina, sentada en *nuestras sentencias de 15 de junio de 2015 (Rec. 2924/2014)*, *6 de octubre de 2015 (Rec. 2592/2014)*, *4 de febrero de 2016 (Rec. 2638/2014)* y *7 de noviembre de 2016 (Rec. 755/2015)*, entre otras es resumida por la citada en último lugar diciendo:

"En la *STS/4ª/Pleno de 24 junio 2014 (rcud. 217/2013)* nos pronunciábamos en relación con el cese del personal indefinido no fijo de la Administración en el supuesto específico de amortización de las vacantes. En dicha sentencia, superando anteriores criterios jurisprudenciales contenidos en la *STS/4ª de 22 julio 2013 (rcud. 1380/2012)* y las anteriores que en ella se citan, se afirma que, tras la entrada en vigor de la *Disp. Ad. 20ª ET*, había que entender que el sistema legal de amortización de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas debía sujetarse a lo dispuesto en los *arts. 51 y 52 ET*, de manera que no resultaba ajustado a derecho proceder a la simple y automática amortización de los puestos de trabajo sin indemnización y sin acudir a las referidas vías legales establecidas para la extinción de los contratos de trabajo por esa causa..."

"...En relación con la finalización de esos contratos por la cobertura reglamentaria de la plaza, es éste un supuesto de extinción del vínculo que no puede ser calificado de despido, sino de cese acaecido como consecuencia de la producción de la causa válidamente consignada en el contrato, de conformidad con lo previsto en el *artículo 49.1 b) ET*., y a estos casos hemos venido anudando las consecuencias indemnizatorias previstas en la letra c) del mismo precepto, desde el momento en que la calificación de contrato indefinido no fijo comporta la previa existencia de irregularidades en el desarrollo temporal de ese vínculo con la Administración, en la que a pesar de esas irregularidades no cabe alcanzar la condición de fijo, como ocurriría en la empresa privada, por las razones relacionadas con los principios de acceso a puestos públicos..."

"... El citado *art. 49.1 c) ET* establece que el contrato de trabajo se extinguirá por «expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato». Y añade que «A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación». La norma se completa con la *Disp. Trans. 13ª ET* en cuanto a la aplicación temporal en función de la fecha de contratación..."

"... La norma resulta también de aplicación a los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración que son cesados por ocupación reglamentaria de la vacante, pues esa solución resulta perfectamente adecuada a la interpretación de la mismas y, además, es acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.



En concreto en el ATJUE de 11 diciembre 2014 (Asunto León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega, C-86/149), que da respuesta a una cuestión prejudicial española, se deja patente que los denominados trabajadores indefinidos no fijos se hallan incluidos en el marco de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Además, el TJUE pone de relieve que es contraria a la Directiva una normativa nacional que no incluya ninguna medida efectiva para sancionar los abusos (en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco) resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público.

Dado que la medida efectiva puede consistir en una indemnización y que el Ordenamiento jurídico interno español contiene ya ese mecanismo en el *art. 49.1 c) ET*, ninguna justificación podría aceptarse para excluir la indicada indemnización por la mera circunstancia hallarnos ante relaciones de trabajo que se desarrollan del sector público."

4. La aplicación de la anterior doctrina al presente caso nos llevaría a estimar el recurso del Abogado del Estado, como hemos hecho en supuestos anteriores. No obstante, un examen más profundo de la cuestión, nos obliga a replantearnos la cuestión relativa a la cuantía indemnizatoria que procede en estos casos y a fijar un nuevo criterio cuantitativo con base en las siguientes razones:

Primera. Porque la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la *Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11-1* nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal.

Segunda. Porque el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo. Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, (*art. 15, números 3 y 5, del ET*), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (*artículos 103 de la Constitución y 9-2, 11-2, 55, 70 y demás concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público*), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tercera. Porque, cual se deriva de lo señalado, la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo, lo que plantea el problema de cual debe ser la indemnización que le corresponda por la rescisión de su contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada, por cuanto, al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el *art. 49-1-c) del ET*, pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo.

Cuarta. Tal como hemos señalado, la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales - en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el *artículo 53.1-b) del ET* en relación a los *apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal* para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido *artículo 52 ET* contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato." (SIC).

SIXTO .- En consecuencia, con estimación del tercer motivo que de forma subsidiaria se planteó por la recurrente, con revocación parcial de la sentencia recurrida, la indemnización que corresponde a aquella por la extinción de su relación laboral por transcurso del plazo pactado es de 2693,41 €.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,



FALLAMOS

Que **estimando en parte** el recurso interpuesto por doña Celestina contra la sentencia del juzgado de lo social de Segovia de fecha 27 de marzo de 2017 en autos DSP 766/16, en materia de despido, en demanda interpuesta por aquella contra el Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Segovia la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León, con **revocación parcial** de dicha sentencia debemos declarar y declaramos que la indemnización que corresponde a la recurrente por la extinción de su contrato de trabajo debe de ser la de 2693,41 €, en lugar de la reconocida en aquella sentencia de 1368,90 €, condenando a la Administración demandada a su abono. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, -en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/00417/2017.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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