



Roj: **STSJ CL 3785/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:3785**

Id Cendoj: **47186340012017101683**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **26/10/2017**

Nº de Recurso: **1402/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

VALLADOLID

**SENTENCIA: 01689/2017**

-

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

**Tfno:** 983458462-463

**Fax:** 983.25.42.04

**NIG:** 47186 44 4 2017 0000814

Equipo/usuario: MLM

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001402 /2017 S**

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000204 /2017

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

**RECURRENTE/S D/ña** AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID .

**ABOGADO/A:** LETRADO AYUNTAMIENTO

**RECURRIDO/S D/ña:** Juan Antonio

ABOGADO/A:

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:** SANTIAGO GALVAN ESCUDERO

Ilmos. Sres.:

D. Manuel M<sup>a</sup> Benito López

Presidente de Sección

D. Juan José Casas Nombela

*D<sup>a</sup>. Susana M<sup>a</sup> Molina Gutiérrez/*

En Valladolid a 26 de octubre de dos mil diecisiete.

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. **1402/2017**, interpuesto por el **AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 1 de Valladolid, de fecha 18 de Mayo de 2017, (Autos núm. 204/2017), dictada a virtud de demanda promovida por D. Juan Antonio contra el **AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID**, sobre **DESPIDO**.

Ha actuado como Ponente la Iltra. Sra. DOÑA Susana M<sup>a</sup> Molina Gutiérrez.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 14-03-2017 se presentó en el Juzgado de lo Social N° 1 de Valladolid 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 que consta en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.-** En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

Primero.- El demandante, Don Juan Antonio, con DNI n° NUM000, ha venido prestando servicios para el Ayuntamiento de Valladolid, con una antigüedad de 1/03/2006, categoría profesional de Portero (Grupo 5, Nivel 14), y percibiendo un salario mensual de 1.416,23 euros, con inclusión de pagas extras.

*Segundo.- Las partes han formalizado los siguientes contratos:*

*Alta Baja C.C. Tipo Contrato días*

*01/03/2006 15/08/2006 402 Even. Circ. Producción 168*

*16/08/2016 09/05/2012 410 Dur. Det. Interinidad 2.094*

*01/08/2012 14/02/2017 541 Relevo 1.233*

*Tercero.- Con fecha 1/02/2017 recibió la siguiente comunicación:*

Finalizando el día 14 de febrero de 2017 el contrato laboral de carácter temporal, bajo la modalidad de relevo que tiene suscrito con este Ayuntamiento, para prestar servicios como Portero, adscrito al Servicio de Educación, le informo que en dicha fecha quedará extinguida, a todos los efectos, su relación laboral con el Ayuntamiento de Valladolid.

*De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, con este preaviso se hace entrega de propuesta de liquidación de cantidades en relación con la extinción de su contrato de trabajo.*

Lo que le comunico, para su conocimiento y efectos oportunos, agradeciéndole que devuelva firmados los duplicados adjuntos.

El demandado le abonó en concepto de indemnización por finalización de contrato la cantidad de 1.506,21 euros.

**TERCERO.-** Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte demandada, si fue impugnado por la parte actora, y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la Sentencia de Instancia que estimando la demanda declara la improcedencia del despido operado por el Ayuntamiento de Valladolid con efectos de 14 de febrero de 2017; se alza en suplicación el referido consistorio destinando su primer motivo de impugnación a la rectificación del relato de hechos probados contenido en la sentencia, en el sentido de corregir el último contrato allí referido pues en lugar de día 1 de agosto de 2012 ha de constar 16 de agosto. El motivo no se admite, pues cita la recurrente de manera abstracta el documento sobre el que construye su motivo (el contrato de trabajo) no ubicando dentro del grueso de las actuaciones en donde se encuentra dicho texto.

Trata también de adicionar un novedoso ordinal que diga que el Ayuntamiento realizó el llamamiento del actor para suscribir los tres contratos temporales por formar parte de la bolsa de personal no cualificado creada al efecto. Tampoco cita el Ayuntamiento sobre qué concreto documento o pericia construye tal novedoso ordinal, con lo que el motivo fracasa.



**SEGUNDO:** Al examen del derecho subjetivo y la doctrina jurisprudencial destina la recurrente el resto de su recurso, denunciando en primer término como infringido el artículo 15.3 y 5 del ET en relación con la doctrina jurisprudencial que cita. Considera la demandada que los términos a que se refiere el artículo 15.5 de la norma estatutaria han sido indebidamente computados, pues precisamente el legislador excluye de su cómputo, entre otros al contrato de relevo.

Efectivamente, proclama el apartado primer del artículo 15.5 del ET que, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Añade el último inciso de dicho apartado que lo dicho no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Tampoco hemos de olvidar que la Disposición Transitoria Quinta del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores señala que lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

Sentado lo anterior, hemos de partir del inalterado relato de hechos probados contenido en la sentencia para poder determinar si ha existido o no un exceso en los límites de la contratación temporal de Don Juan Antonio. Así, resulta acreditado que aquél ha venido prestando servicio para la demandada desde el 1 de marzo de 2006, con la categoría de portero, y en base a los siguientes contratos:

- Eventual por circunstancias de la producción: del 1 de marzo de 2006 al 15 de agosto de 2006. 168 días.
- Duración determinada interinidad del 16 de agosto de 2006 al 9 de mayo de 2012. 2.094 días.
- Contrato de relevo, del día 1 de agosto de 2012 al 14 de febrero de 2017. 1.233 días.

El día 14 de febrero de 2017 el Ayuntamiento entregó comunicación al actor informándole de la finalización de su contrato de relevo.

De lo dicho se desprende que el actor ha venido desempeñando para el Ayuntamiento de Valladolid una única actividad, la de portero, en virtud de tres contratos de duración determinada, y excluyendo el contrato de relevo (y partiendo de la fecha a que se refiere la DT quinta), le constan trabajados en dicha modalidad temporal un total de dos años y nueve meses, o lo que es lo mismo un total de 33 meses. Este elemento temporal desencadenaría por sí solo la declaración del carácter fraudulento de la contratación del actor, pues una duración tan prolongada de servicios en la modalidad temporal es dato revelador del carácter permanente de la necesidad de cobertura del puesto de trabajo. Pero es más, esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre los tiempos de vida que han de ser considerados como lícitos o normales en el caso de contratos de interinidad por vacante; y así, entre otras en sentencia de 19 de junio de 2013 (REC. 890/2013) vinimos a señalar que ...con el soporte de la doctrina jurisprudencial que admite la legalidad de esta forma de contratación temporal en las Administraciones Públicas, la propia Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha establecido también el criterio de que en el caso de las Administraciones Públicas la falta de convocatoria de la vacante no determinaba la conversión del contrato en indefinido. Así lo hizo a partir de su sentencia de 24 de junio de 1996 en el recurso de casación número 2954/1995, donde señaló que la existencia de una demora en la provisión de las plazas por parte de la Administración no determinaba la transformación del contrato en indefinido. De acuerdo con el Tribunal Supremo, aún aceptando la hipótesis de una demora y aunque la misma pudiera implicar la infracción de normas administrativas, ello no determinaría ni un fraude de ley en la contratación temporal laboral, ni la transformación de esa contratación en indefinida, porque la función típica de la contratación temporal se mantiene, que es la de desempeñar provisionalmente un puesto de trabajo que no ha sido objeto de cobertura reglamentaria y la prolongación en el tiempo de la relación ningún perjuicio causa al trabajador que puede desistir libremente del contrato respetando el plazo de preaviso. Las normas sobre creación y dotación de plazas en las Administraciones públicas y sobre la provisión de vacantes no protegen el interés del trabajador contratado temporalmente para desempeñarlas de forma provisional, sino dos intereses distintos constitucionalmente reconocidos: 1) el interés público en el control del empleo en las Administraciones y su conformidad con las previsiones presupuestarias, así como la provisión de estas plazas de acuerdo con los principios de publicidad, mérito y capacidad, y 2) el interés de todos los ciudadanos en el acceso en términos de igualdad al empleo público. El fraude actuaría, por tanto, permitiendo que eventuales irregularidades administrativas otorgaran ese puesto a la persona que lo ocupa



provisionalmente con exclusión de su provisión por los procedimientos que garantizan la aplicación de los principios de igualdad y publicidad, y los criterios de mérito y capacidad en la selección.

Esta doctrina, sin embargo, es anterior a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta Ley es aplicable a este caso, dado que su artículo 2 establece que están incluidos en su ámbito de aplicación, entre otras, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de éstas. Por tanto, no cabe duda de su aplicación tanto a la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, como anteriormente a la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León. Por otro lado, el citado Estatuto es aplicable al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral. Es obvio, por ello, que lo dispuesto en el artículo 70 sobre la Oferta de Empleo Público afecta también al personal laboral de las Administraciones, incluidas las Agencias sobre las que aquí se decide, al hacer referencia en general a la planificación de recursos humanos.

Pues bien, el citado artículo 70.1 dispone literalmente lo siguiente: Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Por ello, es obligación inexcusable de la Administración convocar las vacantes para su cobertura previa inclusión en la oferta de empleo público y la Ley 7/2007 fija un plazo temporal improrrogable para que la oferta de empleo público se ejecute, que es de tres años.... Añadimos que ...no es admisible que, existiendo vacante no cubierta mediante los procedimientos internos de traslado, la misma se cubra indefinidamente mediante el recurso a contrataciones temporales durante años, con tiempos de duración totalmente arbitrarios, sin sujetar la misma a los procedimientos reglados de cobertura. No hay que olvidar que se trata de plazas fijas, incluidas en la relación de puestos de trabajo, que no obedecen a obra o servicio concreto u otra causa distinta de temporalidad....

Dicho todo lo anterior, y habiendo principiado la prestación de servicios de Don Juan Antonio el 15 de agosto de 2006, desempeñando una labor tan ordinaria como necesaria para una Administración Pública como es la de portería, no puede esta Sala más que compartir las conclusiones alcanzadas por el juzgador de instancia, en el sentido de considerar fraudulenta la modalidad contractual escogida por el consistorio, pues hubo de haber procedido a dar reglamentaria cobertura al mismo en lugar de optar por atender dicha necesidad permanente a través de una longeva serie de contratos de duración determinada. El motivo, por tanto, es desestimado en este punto.

**TERCERO:** En el punto tercero del segundo motivo de recurso denuncia la entidad recurrente la infracción de la denominada doctrina esencial del vínculo, pues entre el inicio del último de los contratos temporales y el que le precedió mediaron dos meses y unos días.

Abordando lo que ha de considerarse como esencial en lo relativo a la interrupción temporal en una cadena de contratos de duración determinada, hemos de recordar la reiterada doctrina sentada por la Sala Cuarta entre otras en Sentencia de 8 de noviembre de 2015 (REC: 310/2015) y reiterada en Sentencia número 501/2017 de 7 de junio de 2017 ( REC. 1400/2016 ), donde el Alto Tribunal venía a recordar que ...determinar lo que haya de entenderse por la interrupción «significativa» que lleve a excluir la «unidad esencial» del vínculo, cuya frontera -la de aquélla- si bien inicialmente fue situada en los veinte días del plazo de caducidad para accionar por despido, en los últimos tiempos se ha ampliado a periodos que carezcan de relevancia en relación con la duración total de los servicios prestados, como evidencia la casuística jurisprudencial reciente (así, 69 días naturales en la STS 23/02/16 - rcd 1423/14 -).

A los referidos efectos ha de indicarse que si bien es claro que no necesariamente la unidad del vínculo está ligada a la existencia de fraude de ley, pues parece innegable que pudiera apreciarse aquélla en la sucesión de contratos temporales perfectamente ajustados a derecho, no lo es menos cierto que la concurrencia de fraude parece que haya de comportar -razonablemente- que sigamos un criterio más relajado -con mayor amplitud temporal- en la valoración del plazo que deba entenderse «significativo» como rupturista de la unidad contractual, habida cuenta de que la posición contraria facilitaría precisamente el éxito de la conducta defraudadora. Máxime cuando -como ya observamos en la precitada STS 08/03/07 rcd 175/04- en interpretación del Anexo a la Directiva 99/70/CE y en la lucha contra la precariedad en el empleo, la doctrina comunitaria ha entendido que aquella disposición de la Unión Europea «debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que considera que únicamente deben calificarse de sucesivos los contratos



o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a 20 días laborales» (STJCE 04/Julio/2006, asunto «Adeneler»); doctrina que ciertamente ha de tenerse en cuenta, en tanto que resulta obligada la interpretación de la normativa nacional en términos de conformidad con el derecho y jurisprudencia de la Unión Europea ( SSTS -por ejemplo- de 27/09/11 -rcud 4146/10 -; SG 08/06/16 -rco 207/15 -; y SG 17/10/16 -rco 36/16 -).

3.- Las precedentes consideraciones nos llevan a acoger el recurso de la trabajadora, como muy razonadamente informa el Ministerio Fiscal, habida cuenta de que nos hallamos en presencia de seis años de servicios prestados a virtud de contratación fraudulenta por parte de un Ayuntamiento [aquietado a tal pronunciamiento de la recurrida], en tanto que dirigida a satisfacer una actividad habitual y ordinaria del mismo, y que ni tan siquiera -la actividad- se acreditó concluida en la fecha del cese de la trabajadora, la cual -por otra parte- ya había adquirido en todo caso la cualidad de indefinida de la Corporación municipal, a virtud de las previsiones contenidas en el art. 15.5 ET respecto de la duración de las contrataciones temporales, «con o sin solución de continuidad»; acusada prolongación en el tiempo de una situación ilegal, que minora la relevancia de las dos interrupciones contractuales acaecidas, primero de algo más de tres meses y después de uno solo.

Como puede comprobarse fácilmente a partir de los hechos declarados como probados en la Sentencia de Instancia, los lapsos de inactividad a que se refiere la Sentencia de la Sala Cuarta de noviembre de 2015 (tres meses) resultan ser incluso superiores a los que concurren en el asunto sometido a nuestro juicio (dos meses y 23 días); con lo que la referida doctrina jurisprudencial resulta plenamente aplicable, no pudiendo esta Sala más que desestimar también el motivo de recurso en este concreto apartado.

**CUARTO:** En último lugar, y para el caso de considerar legítima la resolución del último contrato del actor, cuestiona el Ayuntamiento la aplicación a la extinción de resolución de contratos de relevo por la concurrencia de las causas legalmente previstas, de la indemnización prevista para las extinciones por concurrencia de causas objetivas en los términos sentados por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, recaída en el Asunto **Diego Porras** vs Ministerio de Defensa.

El fondo de la cuestión pasa por determinar si la válida finalización de un contrato de relevo determina el derecho a una indemnización económica conforma ocurre para los de obra y servicio y los eventuales y en su caso de qué cuantía, si la prevista en el art 49.1.c o la recogida en el art 53 ET para el despido objetivo, en tanto su diferente importe puede suponer un ilegítimo supuesto de discriminación entre contratos temporales y contratos fijos o indefinidos.

Y en cuanto a la primera cuestión, la STS de 11 de marzo de 2010 (RJ 2010/1481) vino a reconocer que la finalización de un contrato de relevo entra dentro de los supuestos a los que el art 49.1.c ET reconoce una indemnización, pues se trata de supuesto de resolución por expiración del tiempo convenido y porque no cabe realizar una interpretación extensiva de una norma restrictiva de derechos que sólo excluye de tal supuesto a los contratos formativos y los de interinidad. Así pues, y en principio, la finalización del contrato de relevo determinaría el derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio al amparo del citado precepto legal.

Y respecto a si la doctrina del TJUE contenida en la sentencia De **Diego Porras** debe ser aplicada a todos los contratos temporales (de duración determinada, en terminología de la Directiva 1999/70 ), dando por sentada la eficacia vertical de la Directiva 1999/70 , tal y como ya ha declarado el propio TJUE en anteriores resoluciones ( sentencias de 12 de diciembre de 2.013, Caso Tarratú , y 15 de abril, de 2.008, C-268/06 ) por el carácter incondicional y suficientemente preciso para poder ser invocada por un particular ante los Tribunales nacionales, el contenido de la sentencia es claro y no deja margen de duda: a la primera pregunta proclama que la Cláusula 4 del Acuerdo Marco marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que el concepto de condiciones de trabajo incluye la indemnización que el empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada , de manera que ésta es una asimilación que alcanza a todos los temporales y no únicamente a los supuestos de interinidad (modalidad que se analizaba en el pleito en cuyo seno se planteó la cuestión prejudicial).

A tal conclusión se llega tras conjugar la declaración o respuesta de la sentencia (si se quiere, su parte dispositiva) con los párrafos 41 y 45 de la misma pues en el primero de ellos razona el TJUE que ... la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión de una indemnización por finalización del contrato de trabajo, sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no se correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes . Y en el segundo, que ... debe entenderse que el concepto de razones objetivas (...) no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato





de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo .

En definitiva, al estar referida la respuesta del TJUE a todos los contratos temporales, nos encontramos ante un acto claro a efectos de excluir la necesidad del planteamiento de nueva cuestión prejudicial debido a la imposibilidad de realizar una interpretación conforme para supuestos como el que ahora se analiza, es decir, la extinción del contrato temporal (de relevo) válidamente celebrado al venir fijada por la norma nacional [ artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores ] una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Además, la definición que hace el Acuerdo marco sobre el concepto de trabajador temporal es clara: trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato o de la relación de trabajo viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado , en cuyo concepto se incardina, claramente, el contrato de relevo celebrado con la trabajadora recurrente, para sustituir la parte de la jornada dejada de realizar por otra trabajadora fija que se jubiló parcialmente y hasta que la misma alcanzara la edad para acceder a la jubilación ordinaria, fijándose como fecha cierta de finalización de la relación de la relevista el día 28 de mayo de 2016.

Por otra parte, en atención a la naturaleza de la actividad desarrollada (portería en edificios municipales), pocas dudas le surgen a la Sala de que las labores desempeñadas por el actor son plenamente equiparables al resto de trabajadores fijos que desarrollan su actividad en ese servicio municipal; es más la mejor prueba de ello es, como dijimos, que estaba sustituyendo a una trabajadora fija que se jubiló parcialmente

En atención a lo razonado y el efecto vinculante de las sentencias del TJUE (primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales - art. 234, del Tratado de la CE -, prevalencia del derecho de la UE frente al interno y la obligación que asume el Juez nacional, de aplicar ese derecho), al no concurrir causa objetiva que justifique el trato desigual a los efectos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo de la parte aquí recurrente respecto de un trabajador fijo comparable de la misma entidad demandada. El motivo fracasa.

Por lo expuesto y

**EN NO MBRE DEL REY**

## FALLAMOS

Que debemos **DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Valladolid contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid el 18 de mayo de 2017 , recaída en autos 204/2017, sobre despido, **ratificando** el fallo de la sentencia de instancia.

Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones practicados por la entidad recurrente a los efectos del presente recurso, así como su expresa condena en costas por importe de 400 euros.

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, librese 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 .

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 1402-2017 abierta a **no mbre** 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 005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

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



Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ