



Roj: **STSJ CL 583/2015 - ECLI:ES:TSJCL:2015:583**

Id Cendoj: **09059340012015100096**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **19/02/2015**

Nº de Recurso: **49/2015**

Nº de Resolución: **108/2015**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **ANA SANCHO ARANZASTI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

BURGOS

SENTENCIA: 00108/2015

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 49/2015

Ponente Ilma. Sra. D^a. Ana Sancho Aranzasti

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA N^o: 108/2015

Señores:

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

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Santiago Ezequiel Marqués Ferrero

Magistrado

Ilma. Sra. D^a. Ana Sancho Aranzasti

Magistrada

En la ciudad de Burgos, a diecinueve de Febrero de dos mil quince.

En el recurso de Suplicación número 49/2015, interpuesto por JOLUCAVI, S.L. (HOTEL VILLA DE ARANDA), frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos, en autos número 767/2014, seguidos a instancia de DOÑA Sara , contra la recurrente, en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente la **Ilma. Sra. D^a Ana Sancho Aranzasti**, 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 7 de noviembre de 2014 , cuya parte dispositiva dice: Que estimando la demanda presentada por D^a. Sara contra la empresa **JOLUCAVI, S.L.** , debo declarar y declaro **IMPROCEDENTE** el despido del que fue objeto la actora el 16 de julio de 2014, condenando a la empresa demandada a que en un plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución



opte entre readmitirle en el mismo puesto, condiciones y efectos, con abono en este caso, de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (a razón de 44,38 euros/día) hasta la notificación de la sentencia o a indemnizarle en la suma de 6.477,26 euros.

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO** .- D^a. Sara , ha venido prestando sus servicios desde el 4 de octubre de 2010 para la empresa JOLUCAVI, S.L., ostentado la categoría profesional recepcionista y percibiendo un salario de 1.350 euros mensuales, incluida la prorrata de pagas extras, en virtud de contrato indefinido, a jornada completa. La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo sindical ni representativo alguno. **SEGUNDO** .- El día 28 de junio de 2014, la actora solicitó telefónicamente a la Directora del Hotel permiso para no acudir al trabajo. Dicho permiso fue denegado mediante mensaje de texto enviado al teléfono de la actora. La causa del permiso solicitado era el parto de la hermana de la actora. **TERCERO** .- La actora no acudió al trabajo los días 30 de junio y 1 de julio. **CUARTO** .- El día 16 de julio de 2014, la empresa comunicó a la actora su despido, con efecto en la misma fecha, tal y como en el escrito obrante en los folios 5 y 6 de los autos, que se dan por reproducidos. **QUINTO** .- Se presentó la preceptiva papeleta de conciliación con fecha 24 de julio de 2014, celebrándose el acto el día 6 de agosto, finalizando con el resultado de intentada sin efecto. **SEXTO** .- Anteriormente, por sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos de 8 de abril de 2014 se declaró nulo el despido de la actora de fecha 24 de julio de 2013, siendo la misma confirmada por sentencia del TSJ de Castilla y León de 10 de septiembre de 2014 . **SÉPTIMO** .- Por sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos de fecha 3 de octubre de 2014 se revocó la sanción impuesta a la actora por una falta muy grave el 16 de mayo de 2014. **OCTAVO** .- En fecha 10 de octubre de 2014 se comunicó a la actora la sanción por una falta grave. El 17 de octubre de 2014, la actora interpuso conciliación previa a la demanda frente a dicha sanción.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación JOLUCAVI, S.L, siendo impugnado de contrario. 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 .- Frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Burgos dictada el 7 de noviembre de 2014 , autos sobre despido número 767/2014 por la que se estimaba la demanda interpuesta por Doña Sara frente a la empresa Jolucavi S.L (Hotel Villa de Aranda), se alza la empresa demandada en suplicación, impugnando el recurso la trabajadora.

SEGUNDO .- Al amparo del apartado b) del art. 193 LRJS , formula la recurrente los motivos primero, segundo y tercero de recurso, persiguiendo en todos ellos la revisión del relato histórico de la sentencia de instancia. Por obedecer a un objetivo común y compartir por ende los criterios que sobre la revisión del relato fáctico ha sentado nuestra Jurisprudencia, todos ellos serán examinados al presente fundamento de derecho, aún de forma separada.

En relación a los presupuestos exigidos para que el concreto motivo remisorio deba prosperar, ya hemos apuntado en múltiples ocasiones:

1) Que se debe señalar en el motivo, con una absoluta claridad, cual sea el concreto hecho o hechos probados de los que se pretende obtener su modificación, con detalle en su caso del particular párrafo que se quiere hacer objeto de la misma. Y si lo postulado es su eliminación o su sustitución por otro texto alternativo, debe entonces ser ofrecido en su redacción literal, lo mismo que si lo pretendido es adicionar al relato de hechos probados un determinado texto nuevo y particular, o añadir un completo hecho probado.

2) Debe igualmente indicarse con detalle, el concreto documento obrante en los autos, o bien la pericia practicada contradictoriamente en el acto de juicio oral, que, en opinión de la parte recurrente, sirvan de soporte a la revisión fáctica pretendida en el motivo, al ser estos los únicos medios de prueba que permite el artículo 191, b) de la LPL que pueden ser empleados para apoyar, en este particular trámite, una pretensión de revisión fáctica. De tal modo que no es dable una invocación genérica o inespecífica de la documental obrante en los autos (STS de 11-7-96). Y no siendo tampoco válida, a efectos de este recurso, la prueba de interrogatorio de parte, ni tampoco la prueba testifical; con independencia ello del eventual valor probatorio que, en ejercicio razonado de la función que le atribuye el artículo 97,2 de la norma procesal citada, le pueda conferir el juzgador de instancia.

3) Se tiene que tener en cuenta, en concreto respecto a la cita de documentos, lo siguiente: a) Que deben ostentar realmente tal cualidad los que sean señalados, de tal modo que no cabe basarse en el contenido



de la prueba testifical o en el interrogatorio de partes (artículo 299,1, 1º Ley de Enjuiciamiento Civil), pues pese a que se encuentre resumen suficiente de las mismas en el acta de juicio -como obliga el artículo 89, 1, c), 1º de la Ley Procesal Laboral no pierden por ello su concreta cualidad probatoria (STS de 16-5-90), no transformándose por lo tanto en prueba documental; b) Además, el soporte documental que sirva de base al motivo, debe contener, inexcusablemente, una suficiencia probatoria, de tal modo que se desprenda claramente la modificación pretendida del mismo, sin que exista necesidad de tener que acudir a conjeturas, razonamientos añadidos, deducciones o elucubraciones (SSTS de 19-7-85 o de 14-7-95).

4) Dado el carácter de recurso extraordinario de la Suplicación, distinto de la Apelación (STC 18-10-93), no se puede pretender que se realice una nueva lectura, por parte de la Sala, de todo el material probatorio obrante, al no ser esa su función, que le viene normativamente atribuida al órgano judicial de instancia por el artículo 97,2 de la Ley de Procedimiento Laboral citada; ni por tanto, tampoco es admisible que sea este órgano judicial el que construya el recurso a la parte recurrente, pues ello iría en contra de su obligación esencial de imparcialidad, y vulneraría tanto el derecho a la defensa como a la contradicción de las demás partes personadas, con infracción del artículo 24,1 del Texto Constitucional (STS de 28-9-93).

5) Debe derivar claramente la modificación pretendida, sea de sustitución, de adición, o de eliminación, del apoyo útil alegado, sin necesidad de tener que acudir para ello a deducciones, elucubraciones o argumentaciones añadidas. De tal modo que se desprenda de ese apoyo probatorio señalado, de modo contundente y sin sombra de duda, tanto la nueva situación fáctica propuesta, como la pertinente y paralela equivocación del órgano judicial de instancia al alcanzar su propia convicción, que se pretende revisar.

6) Por último, se requiere que la modificación que se pide sea relevante a los efectos de la resolución de la causa, acreditando error, omisión o arbitraria interpretación de las pruebas por parte del Juzgador, de manera que lo pretendido no quede desvirtuado por otras probanzas que hayan podido ser consideradas por el Juzgador de instancia, de las que quepa deducir una interpretación distinta a aquella que obtiene la parte, pues ante posibles contradicciones debe prevalecer el criterio del órgano jurisdiccional, que actúa en el pleito de manera imparcial y objetiva frente a la parte; a su vez, no basta con aportar con la modificación una puntualización o matización, al ser preciso, como ya decíamos, que la revisión sea trascendente y de entidad suficiente para variar los hechos de la sentencia recurrida.

1) Se solicita al motivo primero de recurso sea modificado el hecho probado segundo, añadiendo un nuevo párrafo del siguiente tenor literal: " Sara , no puedes disfrutar del permiso porque no has avisado con la debida antelación y no hay nadie que cubra tu puesto. Luego te incorporas al trabajo en el día y hora establecido". Sustenta su petición en fotografía incorporada a los autos al folio 41 de las actuaciones en el que se muestra la pantalla de un teléfono móvil en el que se lee el texto que se pretende incorporar".

La revisión no puede prosperar, pues si bien se indica por el Juzgador a quo que a la trabajadora le fue denegado el permiso solicitado vía mensaje a su teléfono móvil, la fotografía que se aporta entendemos que resulta inhábil a efectos revisorios, pues la misma no se acompaña de la correspondiente certificación de su contenido, destinatario y origen, que permita tener por acreditado que efectivamente fue aquél el mensaje el remitido a la demandante, desestimándose la revisión antedicha.

2) Al motivo segundo, se propone la revisión del hecho probado tercero, proponiéndose el siguiente redactado: "TERCERO.- La actora no acudió al trabajo los días 30 de junio y 1 de julio a sabiendas de que la empresa le había denegado el permiso y le había comunicado que no había nadie que cubriera su puesto". Y ello con base igualmente en el folio 41 de las actuaciones.

Tal petición no puede prosperar, pues se pretende la incorporación de valoraciones de parte que no tienen cabida en sede de revisión de hechos probados.

3) En sede del motivo tercero, se solicita la modificación del hecho probado séptimo añadiendo un nuevo párrafo, de manera que su redacción quedara como sigue: "Por sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos de fecha 3 de octubre de 2014 se revocó la sanción impuesta a la actora por una falta muy grave el 16 de mayo de 2014, sin perjuicio de haber cometido la trabajadora una falta grave y la sanción a imponer por la empresa en un momento posterior". Todo ello con base en sentencia del citado Juzgado de lo Social obrante en autos a los folios 59 a 62 de las actuaciones.

Tampoco podemos acceder a lo solicitado, pues la misma se sustenta en fotocopia no cotejada con su original, lo que resulta inhábil a efectos revisorios y a mayor abundamiento, pretende tener por acreditado un hecho (comisión de falta grave) que se formula como hipótesis o probabilidad por el Juzgador de instancia, lo que no se corresponde con la realidad. Se desestima por tanto el motivo tercero de recurso.



TERCERO .- Ya en términos de revisión del fondo, al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS , denuncia la recurrente la infracción por inaplicación de arts. 54.2.a) y b) ET en relación con el art. 38.2 y 5 y arts. 39.11 del IV Acuerdo Estatal de Hostelería y art. 9 Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Burgos.

El recurso de la empresa emplea una línea argumental que puede ser dividida en tres aspectos a tomar en consideración por la Sala: 1º.- El primero de ellos, que ante la falta de autorización por su empleadora de ausentarse del trabajo, al suponer un grave perjuicio para la empresa, y no acudir la trabajadora a su puesto de trabajo dos días consecutivos, su conducta constituyó una falta muy grave, a tenor de lo expuesto en el art. 38.2 del Acuerdo Estatal de Hostelería y justificativo de su despido conforme al art. 54.2.a) ET ; 2.- Sin perjuicio de lo anterior, que la conducta de la actora constituyó un acto de desobediencia e indisciplina que constituye causa de despido conforme al art. 54.2.b) ET y falta muy grave, ex art. 38.5 del Acuerdo Estatal; 3º.- En cualquier caso, y aún considerando que la desobediencia constituye una falta grave, concurre reincidencia en la comisión de falta de este tipo, ex art. 39.11 del citado Acuerdo, pues la trabajadora fue sancionada previamente por la comisión de una falta grave.

Centrados así los diferentes aspectos del debate procesal, ha quedado acreditado, pues así se constata en la relación de hechos probados de la sentencia recurrida, que la trabajadora solicitó telefónicamente permiso para no acudir al trabajo motivado por el hecho de encontrarse su hermana de parto, permiso que le fue denegado expresamente por mensaje telefónico (del ordinal segundo). Los días 30 de junio y 1 de julio, la demandante no acudió a su puesto de trabajo (del ordinal tercero). Ante tal incomparecencia, la empresa le comunicó su despido disciplinario, a través de carta de despido, que se da por reproducida, y en la que en esencia la empresa justifica su decisión en los siguientes motivos:

1.- El permiso solicitado le había sido denegado, de manera que la trabajadora desobedeció la orden expresa de acudir a trabajar, al margen de que no se contempla permiso alguno para ausentarse al trabajo por nacimiento de un sobrino.

2.- Que no obstante lo anterior, ya ha sido sancionada previamente por falta muy grave, incurriendo en la reincidencia prevista en el art. 39.11 del Acuerdo Estatal de Hostelería, lo que legitima la causa de despido.

Dispone el art. 38 del citado acuerdo, apartado segundo, que constituye falta grave "faltar dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio". Igualmente, al apartado quinto de dicho precepto estipula que "el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave".

Conforme a reiterada doctrina de la Sala Cuarta, "las faltas de asistencia al trabajo (como las de puntualidad) no operan como causa de despido objetiva y automáticamente, sino que han de ser analizadas en su realidad, en el momento en que se han producido y con los efectos que causan (STS 25 octubre 1984 , 31 de octubre de 1988).

Es doctrina de la Sala que "el despido disciplinario, según dispone el art. 54.1 del Estatuto de los Trabajadores , sólo podrá actuarse si el trabajador ha observado, en el cumplimiento de los deberes que le son exigibles, una acción u omisión reprochable, que sea grave y culpable, requisitos para cuya apreciación han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, concurrentes en aquélla, teniendo presente los antecedentes, de haberlos y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta atribuida al trabajador se dan, o no, esa gravedad y culpabilidad que, como requisitos de imprescindible concurrencia, insistimos, exige el art. 54 en su número 1 del Estatuto de los Trabajadores (STSS 26 febrero 1987, 18 de julio 1988, 31 de octubre de 1988).

Si bien el precepto estatutario no concreta el número de inasistencias exigibles para conformar la falta de disciplina "es criterio doctrinalmente consagrado que la imprecisión del texto estatutario en orden al número de inasistencias laborales, susceptibles de configurar la correspondiente falta de disciplina merecedora de la mención de grave de despido, ha de salvarse mediante la aplicación complementaria de la normativa laboral del sector en el que se integre la empresa a la que presta servicios el trabajador sujeto pasivo de la medida disciplinaria, en cuanto aquélla concrete los días repetidos de falta de asistencia voluntaria al trabajo, que determinen el incumplimiento laboral de referencia" (STS 27 de marzo de 1990 -EDJ 1990/3444).

Examinada la conducta desplegada por la trabajadora, hemos de realizar las siguientes consideraciones. Ciertamente es que la trabajadora solicitó el permiso y cierto es igualmente que aquél le fue denegado, pero entendemos que la falta de asistencia al trabajo se encontraba amparada y justificada por el permiso retribuido reconocido en el art. 16, apartado 3º del Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos, que



reconoce expresamente un permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave **u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad** de tres días si es dentro de la misma localidad, cuatro si hay que desplazarse a menos de 300 kms y cinco si el desplazamiento lo es a partir de dicha distancia.

Se dice por la empresa que no se reconoce permiso alguno por el nacimiento de un sobrino pero la interpretación de dicho precepto debe hacerse a la luz de la doctrina de la Sala Cuarta citada en la sentencia de instancia y que despeja las dudas sobre el reconocimiento del permiso previsto en el apartado 3.b) del art. 37 ET a los supuestos de parto y su aplicabilidad a parientes cercanos de la madre. La correspondencia entre el precepto estatutario y el convencional es clara, de manera que no pudiendo el convenio colectivo reconocer menos derechos de lo que pudiera corresponder a la trabajadora vía estatutaria, a dicha interpretación debemos estar y por ende, entender que el permiso previsto en el art. 16 del Convenio colectivo aplicable ampara la conducta de la trabajadora aquí demandante, que ante el nacimiento de su sobrino, con la consiguiente hospitalización de su hermana, solicitó el permiso que le reconoce la norma colectiva aplicable.

A mayor abundamiento, y aún cuando la empresa alega que la ausencia de la demandante supuso un grave perjuicio para la empresa, lo que no ha resultado acreditado, constituyendo una mera apreciación de parte que no ha resultado corroborada. Y aún cuando ello fuera así, tampoco prevé el citado art. 38 del Acuerdo Estatal de Hostelería que la citada conducta se torne en falta muy grave, pues si se observa el contenido de los diferentes apartados del precepto, sí se prevé expresamente en cada uno de ellos cuando la concurrencia de determinadas circunstancias hacen que la falta se pueda calificar como muy grave (véase los apartados 4, 5, 10, 12, 13 y 19), lo que no concurre en el apartado segundo que ahora nos ocupa.

Por todo ello, conforme a lo expuesto en el art. 38.2, la conducta de la trabajadora podría ser constitutiva de falta grave, que no muy grave, cuya sanción, prevista en el art. 40.1.b) no contempla el despido disciplinario (suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días).

En cuanto a la posible subsunción de la conducta de la trabajadora en una falta de desobediencia, tipificada en el art. 38.5 del citado Acuerdo Estatal, es doctrina reiterada de la Sala Cuarta que "para que pueda la indisciplina o desobediencia incardinarse en ese precepto, debe reunir los requisitos de gravedad, reiteración, trascendencia y voluntariedad manifiesta de enfrentarse con el empresario" (STS 23 septiembre de 1986 , - EDJ 1986/5712).

"Tratándose de la imputación de una desobediencia en el trabajo (...) la jurisprudencia exige , para que aquella sea susceptible de ser sancionada con el despido, que se trate de un incumplimiento grave, trascendente e injustificado, en la medida en que una simple desobediencia que no encierre una actitud abiertamente indisciplinada, que no se traduzca en perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación no puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo (STSS 28 de marzo de 1985 -EDJ 1985/1907; 3 de febrero EDJ 1987/875; 5 de marzo -EDJ 1987/1816 y 26 de noviembre de 1987 entre otras" (STS 19 de diciembre de 1988 -EDJ 1988/9971-).

El apartado quinto del art. 38 tan sólo prevé la posibilidad de calificar la desobediencia como falta muy grave caso de que el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa fuese reiterado, lo que aquí no se ha constatado, implique quebranto manifiesto para el trabajo, lo que no ha resultado acreditado o se derive perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, circunstancia que la empresa no ha conseguido acreditar, de manera que no concurriendo ninguno de los parámetros antedichos, no es posible calificar la infracción como muy grave, si nos atenemos al acto de la desobediencia. Si a ello unimos, conforme a la doctrina jurisprudencial antedicha, que la ausencia al trabajo se encontraba amparada por el permiso reconocido en convenio colectivo quiebran las notas de gravedad e injustificación que exige el art. 54.2.b) cuya aplicación también propugna la empresa recurrente.

Por último y en cuanto a la posible concurrencia de reincidencia en la comisión de falta grave, ex art. 39.11 del Acuerdo Estatal, tampoco podemos estar a lo argumentado por la recurrente, pues consta acreditado que si bien el 10 de octubre de 2014, a la actora le fue comunicada una sanción por falta grave, aquélla ha accionado contra la misma, sin que conste a esta Sala la confirmación de aquélla o su revocación, lo que impide tomarla en consideración para aplicar la conducta reiterativa que se imputa a la aquí demandante.

Por todo ello, no concurriendo la infracción de los preceptos que se dicen conculcados por la recurrente, procede desestimar el recurso interpuesto en todos sus extremos, confirmándose íntegramente la resolución de instancia.

CUARTO .- De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, ha lugar a la imposición de costas a la parte recurrente, por no gozar del beneficio de justicia gratuita, debiendo incluir los honorarios de la representación letrada de la parte impugnante que se cifran por esta Sala en 800 euros. Se acuerda la pérdida de las cantidades



consignadas a las que se dará el destino que corresponda, así como el depósito necesario para recurrir, una vez sea firme la presente, de conformidad con el art. 204.1 y 4 LRJS .

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por JOLUCAVI S.L. (HOTEL VILLA DE ARANDA), frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos, en autos número 767/2014, seguidos a instancia de DOÑA Sara , contra la recurrente, en reclamación sobre Despido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida. Ha lugar a la imposición de costas a la parte recurrente, por no gozar del beneficio de justicia gratuita, debiendo incluir los honorarios de la representación letrada de la parte impugnante que se cifran por esta Sala en 800 euros. Se acuerda la pérdida de las cantidades consignadas a las que se dará el destino que corresponda, así como el depósito necesario para recurrir, una vez sea firme la presente.

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 1062/0000/65/000049/2015.

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.