

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE DONOSTIA - SAN SEBASTIÁN

DONOSTIAKO LAN ARLOKO 5 ZK.KO EPAITEGIA

TERESA DE CALCUTA-ATOTXA-JUST. JAUREGIA 1 4ª planta - CP/PK: 20012
TEL.: 943-004392
FAX: 943-004357

NIG PV / IZO EAE: 20.05.4-17/002261
NIG CGPJ / IZO BJKN: 20069.44.4-2017/0002261

Social ordinario / Lan-arlokoa. arrunta 5/2017- - 4

SOBRE / GAIA: MATERIAS LABORALES INDIVIDUALES
DEMANDANTE / DEMANDATZAILEA:
DEMANDADO/A / DEMANDATUA: LA UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO-EUSKAL HERRIKO
UNIBERTSITATEA-UPV-EHU-

SENTENCIA Nº 382/2017

En DONOSTIA / SAN SEBASTIAN, a 27 de noviembre de 2017.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 5 D. LUIS FERNANDO ANDINO AXPE los presentes autos número 45/2017, seguidos a instancia de _____ representada por el Letrado D. David Pena Diaz contra LA UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA-UPV-EHU- representada por la Letrada D^a Idoia _____, sobre MATERIAS LABORALES INDIVIDUALES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de julio de 2017 tuvo entrada demanda formulada por _____ contra LA UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA-UPV-EHU- y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes, celebrándose el acto de la vista oral el 22 de noviembre de 2017, asistiendo todas las partes, y abierto el acto de juicio por S.S^a. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

SEGUNDO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante _____ presta sus servicios para la demandada UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO en la Escuela universitaria de

Enfermería, ahora Facultad de Medicina y Enfermería sección Donostia, desde el 11/10/2006, con la categoría profesora colaboradora, y percibiendo un salario según Convenio.

La demandante durante toda su vida laboral con la demandada ha suscrito diferentes contratos con la demandada UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO bien como profesora asociada, como profesora colaboradora, como personal docente como profesora colaboradora, y por último, profesora colaboradora temporal, siendo la causa de esa última contratación la ejecución de la sentencia de 28/4/2016 dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ PV, en el recurso de apelación 281/2015.

Los diferentes contratos de trabajo de la demandante se describe en la demanda, y su contenido se debe de dar aquí por reproducido.

SEGUNDO.- Con independencia del tipo concreto de contrato de trabajo suscrito por la demandante en cada momento, la actora viene desempeñando labores docentes de investigación, y de gestión que no obedecen a causas temporales o excepcionales algunas, y las funciones y actividades docentes, de investigación, y de gestión desempeñadas por la trabajadora son de carácter estructural y permanente, así como necesarias en el propio día del centro, y de las cuales no se puede prescindir, y de esta forma la demandante ha venido ocupando ese puesto de trabajo de profesora, primero como asociada y posteriormente como colaboradora, sin solución de continuidad desde el 11/10/2006.

TERCERO.- Por la trabajadora se formula la presente demanda frente a la UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO, en la que se solicita el dictado de una sentencia en la que se declara que la relación laboral que une a la demandante con la demandada es de carácter indefinido, condenando a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración, con las consecuencias legales inherentes a este pronunciamiento.

CUARTO.- Este juzgado dictó auto de 8/11/2017 en el que se accedía a la testifical de _____, siendo recurrido en reposición por la demandada, que al no poder ser resuelto antes del día del juicio, fue resuelto de forma verbal al inicio del juicio, indicando este juzgador que se desestimaba el mismo por las mismas razones ya recogidas en el auto de 15/11/2017 dictado en caso similar en los autos 442/2017 seguidos en este juzgado frente a la demandada, y en que se señalaba que la diligencia era en principio útil y pertinente, y que la admisión definitiva de esa prueba se haría en el juicio, sin que en el momento de su solicitud por escrito antes del juicio el demandante tuviera que concretar los hechos controvertidos y justificar la pertinencia y utilidad de la diligencia. La demandada efectuó la oportuna protesta, ratificando el juzgador la decisión y las razones ya señaladas.

QUINTO.- En el acto del juicio las partes se han remitido a las alegaciones, pruebas y conclusiones efectuadas en los autos 442/2017 seguidos en este juzgado frente a la demandada, acordándose por este Juzgado el que se una copia del DVD del juicio obrante en ese procedimiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos anteriormente declarados probados son el resultado de la expresa o tácita conformidad de las partes con los términos en los que se planteó el debate

procesal y el objeto de la litis, a la vista de la forma en que se efectuaron las alegaciones de ambas.

SEGUNDO.- Por la trabajadora se formula la presente demanda frente a la UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO, en la que se solicita el dictado de una sentencia en la que se declara que la relación laboral que une a la demandante con la demandada es de carácter indefinido.

La demandada se ha opuesto íntegramente la demanda, y ha señalado que reconociendo la secuenciación e contratación que se señala en la demanda, en relación con lo señalado en el hecho 4º, indica la universidad que la demandante enumera actividades que cualquier empleado está obligado a efectuar. Añade que se permite acudir a la contratación temporal y a contratos diferentes y específicos incluso para tender necesidades permanentes, señalando lo dispuesto en la cláusula 5ª de Acuerdo para la aplicación de la Directiva. Afirma la demandada que se da en este caso una auténtica causa de excepcionalidad y temporalidad, que consiste en el déficit de profesorado universitario en este sector determinado, al pasar de una diplomatura a un grado y postgrado lo que según la demandada tuvo un mayor impacto en las Escuelas universitarias. Hace referencia también la parte demandada a la Ley Orgánica 4/2007 de modificación de las universidades, la cual declara a extinguir distintos cuerpos docentes, dejando solo el título de colaborador, así como a lo dispuesto en el RD 989/2008 de 13 de junio sobre contratación de profesores colaboradores temporales, indicando que también las prórrogas concertadas con la demandante tienen cobertura legal, en los correspondientes Acuerdos del Consejo de Gobierno, y decretos autonómicos, así como en la normativa presupuestaria. Concluye indicando que en este caso no se da un ánimo fraudulento, sino un adecuado amparo normativo, si que se puedan hablar de un abuso de la figura del colaborador por parte de la universidad, y que se ha ejecutado la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo en sus propios términos.

TERCERO.- En el presente caso la demanda debe de tener favorable acogida a la vista de las diferentes contrataciones temporales efectuadas y la naturaleza de los servicios prestados, así como atendiendo a la prueba testifical practicada en este caso y la doctrina del TS la que luego se hará referencia.

Efectivamente, la testigo ofrecida por la parte demandante, en su calidad de directora del Departamento y de la Escuela nos ha indicado expresamente la actuación de la demandante como responsable de todo el proceso docente, impartiendo asignaturas troncales, y teniendo también la gestión que efectuaba la trabajadora el mismo carácter estructural y permanente. En el mismo sentido se debe de estacar que la demandante ejercía de coordinadora y responsable, lo que bien se puede decir que la colocaba en un escalón superior, que no es propio de la temporalidad que pretende invocar al parte demandada.

Por lo que se refiere al pretendido cambio organizativo y académico que la demandada señala con el cambio de Bolonia del año 2010, hay que decir que la propia testigo ha señalado expresamente que el mismo para nada supuso una mayor dificultad para efectuar la contratación necesaria, sin perjuicio de que además debe de aclararse que los contratos de trabajo suscritos por la trabajadora son anteriores a ese cambio educativo y académico.

En otro orden de cosas, debe de precisarse como nos recuerda la doctrina en supuestos repetitivos y similares al presente que la normativa presupuestaria no debe de prevalecer sobre los principios de legalidad en materia de contratación temporal, y en este sentido debe también de señalarse que el código L1 que aparece en los sucesivos contratos de trabajo se corresponde con una necesidad presupuestaria permanente.

Como ya se ha dicho, todos estos datos han sido confirmados por la prueba testifical practicada en el juicio que nos indica que la demandante desde el inicio en la prestación de servicios, ha realizado el mismo trabajo impartiendo las mismas disciplinas, y que con el cambio del año 2010 no se da una variación en la situación laboral de la demandante, produciéndose solo un cambio formal en la denominación de las disciplinas impartidas, pero las materias realmente siguen siendo las mismas, tratándose de asignaturas troncales y de necesidades permanentes y estructurales, así como que la labor docente de la demandante se complementa con trabajos de gestión que también obedecen a necesidades permanentes y estructurales.

Por ello, resulta de aplicación la doctrina del TS, que en supuesto similares como el de un profesor de Universidad Pública que ha venido prestando servicios laborales mediante sucesivos contratos temporales, previstos en la legislación universitaria, interpone demanda de despido contra la finalización del último contrato. Pues bien, la Sala IV señala que realizó las mismas funciones docentes durante la dilatada vigencia de relación, responden a necesidades permanentes y estructurales y ajenas a la modalidad contractual utilizada, sin relación con la actividad específica que la normativa universitaria tiene establecida. La Sala IV declara la improcedencia del despido. La normativa vigente -ni siquiera la específicamente prevista en materia de contratación de docentes universitarios- no ampara la contratación temporal como fórmula habitual para cubrir necesidades docentes de carácter estructural. Según la jurisprudencia del TJUE, los órganos judiciales internos deben comprobar, en el caso de los profesores asociados que, cuando hay una sucesión de contratos temporales en el ámbito de la docencia universitaria, estos tratan de atender necesidades provisionales o intrínsecas de la figura contractual utilizada, pero no para cubrir necesidades permanentes y duraderas ajenas a la finalidad propia del contrato utilizado. Por ello, cuando se incumple la finalidad prevista no procede la nulidad total del contrato y si la consideración de una situación de fraude de ley en la contratación, el contrato como indefinido y la calificación del cese como despido.

En concreto, la sentencia del TS de 1/6/2017, rec. 2890/2015 también en el caso de que el demandante trabajaba como profesor asociado y colaborador, razona que el dilatado período de tiempo de prestación de servicios y la uniformidad de la tarea docente desarrollada a través de variados contratos, administrativos y laborales, revela que la necesidad docente cubierta por el actor era permanente y ajena a las necesidades que cada contrato permitía cubrir, por ello entendió que la relación laboral que unía a las partes tenía carácter indefinido, al no haber respetado las garantías de la normativa universitaria interpretada en la forma señalada por el TJUE en su sentencia de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13).

La sentencia establece la siguiente doctrina: *Tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas la regla general es el de la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido salvo que expresamente se pacte su duración temporal, lo que sólo podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley. Así se desprende la legislación de la Unión Europea y de la española. En el propio preámbulo del Acuerdo Marco celebrado entre las organizaciones interprofesionales (CES, UNICE y CEEP) sobre trabajo de duración determinada incorporado como anexo a la Directiva 1999/70 CE se establece que las partes de dicho acuerdo «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores. El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe*

tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas». Igualmente, la cláusula quinta apartado uno de dicho acuerdo dispone que «A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales».

Con carácter general, la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/2015, "Pérez López") en interpretación de las cláusulas 3ª a 5ª del mencionado Acuerdo Marco ha establecido, en un asunto concerniente a una Administración Pública, que «la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades» y que «la observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal».

Para continuar también señalando: Así, la modalidad de profesor asociado, con independencia de las diferentes regulaciones y regímenes jurídicos, ampliamente descritos en la sentencia de instancia, ha estado siempre vinculada a profesionales de reconocido prestigio. Con su formalización se pretende incorporar al mundo universitario a tales profesionales para puedan aportar la experiencia y conocimientos adquiridos en su actividad profesional diaria. Siendo esto así, no sólo se deberá acreditar el desempeño de una actividad profesional distinta a la universitaria, sino también, que ésta guarde relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y que, a su vez, se haya desempeñado durante un lapso de tiempo más o menos amplio que le confiera al candidato la condición de "profesional de reconocido prestigio". En buena lógica, el contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial, siendo renovable mientras se mantenga el presupuesto que legitima esta contratación, esto es, se siga desempeñando la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Obviamente, cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, así como cuando la actividad docente desempeñada está absolutamente desvinculada de la actividad profesional que desempeña el docente fuera de la Universidad se desvirtúa la esencia de esta modalidad contractual. La modalidad de profesor colaborador regulada en la Ley 6/2001 -artículo 51 - y mantenida transitoriamente por la LOU (Disposición Transitoria Segunda) estaba concebida para personal exclusivamente dedicado a labores docentes y no investigadoras y aunque la norma no precisaba su duración, pudo entenderse que

se trataba de un contrato indefinido, si bien en, algunas ocasiones, los convenios de aplicación establecieron la posibilidad de celebrarlos por duración determinada, como ocurrió en el convenio aplicable al caso que nos ocupa (Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Catalanas -DOGC de 14 de febrero de 2007-). Por último la modalidad contractual de profesor lector encontraba apoyo en la Ley 1/2003 de las Universidades Públicas Catalanas que define como tal a la figura del ayudante doctor, regulada en el artículo 50 LOU. Se trata de una figura contractual de carácter temporal definida en aquella ley autonómica con el objeto de desarrollar labores docentes y de investigación en la fase inicial de su carrera académica, lo que implica que junto a la labor docente debe producirse una participación en actividades dirigidas, precisamente, a completar la formación docente e investigadora del profesor.

3.- De cuanto se lleva dicho se comprende que, también en el ámbito universitario, la forma normal de prestación de servicios en cuanto a su duración es la relación indefinida ya sea funcionarial -a través de los distintos cuerpos docentes- o laboral -mediante la figura ordinaria del profesor contratado doctor-. Las posibilidades de vinculación temporal pasan en el primero de los ámbitos citados por el contrato de interinidad, y, en el ámbito laboral, por el recurso a las modalidades específicamente universitarias previstas en la normativa propia de esta actividad o a los contratos temporales previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación resulte aplicable. Todo ello bajo la lógica general del cumplimiento de las previsiones legales en orden a las posibilidades de celebrar cada uno de los contratos previstos; esto es, que las modalidades contractuales específicas de este ámbito docente y los contratos temporales comunes, cuando resulten de aplicación, únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los periodos y para las necesidades previstas legalmente; no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma.

En definitiva, la sala quiere poner de relieve, en concordancia con lo que luego se señalará, que en el ámbito de la docencia universitaria la contratación temporal es posible en los supuestos previstos en la ley, incluso para atender necesidades permanentes, siempre que tales contrataciones respondan a los fines e intereses protegidos por la norma legal que habilita la correspondiente contratación temporal, bien sea por razones ligadas a la necesaria relación entre la realidad práctica y profesional con la formación de los alumnos, bien a exigencias conectadas a la promoción y formación del docente, o a cualquier otra finalidad legalmente establecida.

Por lo que se refiere a Directiva 1990/70 CE y el Acuerdo Marco sobre contratación temporal, la sentencia afirma: Precisamente, la aplicación de la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre contratación temporal (a que anteriormente se ha hecho referencia) a las relaciones entre docentes y universidades y, más en concreto, a la figura del profesor asociado constituyó el objeto principal de la STJUE de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13) sobre cuyo entendimiento discrepan frontalmente las sentencias comparadas en este recurso. El asunto derivaba de una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional español sobre la interpretación y, en su caso aplicación de las cláusulas 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/CE, a un supuesto de sucesión de contratos de profesor asociado en una universidad española. El TJUE responde a la cuestión prejudicial estableciendo una amplia conclusión matizada que, junto con las precisiones que esta Sala puede añadir para una comprensión más general de la doctrina aplicable, debe quedar reflejada en los siguientes términos:

a) *La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula.*

b) *Al órgano judicial interno le corresponde comprobar la existencia de la justificación por razón objetiva que, en principio, se presume de los contratos para profesores asociados celebrados en las condiciones establecidas en la normativa vigente puesto que la mera circunstancia de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dado que la naturaleza de la actividad docente en cuestión y las características inherentes a tal actividad pueden justificar, en el contexto de que se trate, el uso de contratos de trabajo de duración determinada. Los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de trabajo de duración determinada, ejecuta tareas docentes bien definidas -ligadas a su quehacer profesional fuera de la universidad- que forman parte de las actividades habituales de las universidades.*

c) *Incumbe al órgano judicial interno comprobar en cada caso que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trata realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la reguladora de la contratación de profesores asociados no sea utilizada, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas ordinarias en materia de contratación de personal docente. Y ello porque la renovación de tales contratos temporales debe corresponderse a una necesidad real de lograr el objetivo pretendido por los mismos e inherente a su propia configuración contractual.*

d) *La renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, cuando no están conectadas con la finalidad de la modalidad contractual elegida, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco puesto que no pueden utilizarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente y alejadas de la configuración finalista del propio contrato utilizado.*

QUINTO.- 1.- *En el ordenamiento laboral la figura de la nulidad total del contrato de trabajo a la que alude, tangencialmente el artículo 9.2 ET para regular uno de sus efectos, se produce excepcionalmente en la medida en que se anuda a situaciones, igualmente excepcionales, en la que falta alguno de los elementos esenciales del contrato o se produce un supuesto de simulación absoluta. En efecto, la existencia de vicios en el consentimiento, la*

ilicitud del objeto o la inexistencia o falta de veracidad de la causa del contrato pueden acarrear su nulidad total, supuestos en los que el único efecto útil legalmente previsto en la normativa estatutaria es derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente al trabajo ya prestado como si hubiera sido un contrato válido.

No es esta la situación del supuesto contemplado en el presente recurso, ni por elevación, la situación de formalización de un contrato temporal para la realización de tareas docentes universitarias en supuestos no previstos en la propia norma que regula la modalidad contractual utilizada. En tales supuestos no puede hablarse de nulidad total del contrato pues ni hay vicio en el consentimiento, ni el objeto del contrato es ilícito porque se dirige a intercambiar trabajo y salario y porque no hay una simulación contractual propiciada por la concurrencia de una causa torpe por la que las partes pretendan ocultar un propósito comercial distinto del contrato que suscriben. Lo que realmente hay en este tipo de situaciones es la utilización de una modalidad contractual, generalmente temporal, para la realización de trabajos que no resultan amparados por la regulación finalista del contrato utilizado. Existe, por tanto, una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trata.

Doctrina plenamente aplicable al presente supuesto y que por ello conlleva la estimación de la demanda en la forma solicitada por la trabajadora.

CUARTO.- Frente a esta sentencia cabe recurso de suplicación (art. 191.3 a) de la LJS).

Por todo lo anterior

FALLO

Que debo estimar la demanda promovida por _____ frente a UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO, y en su virtud, se declara que la relación laboral que une a la demandante con la demandada es de carácter indefinido, condenando a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración, con las consecuencias legales inherentes a este pronunciamiento.

Contra esta Sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización. (art. 191.3 Ley Jurisdicción Social).

Para poder interponer el recurso de suplicación será necesaria la constitución de un **depósito de 300 €** sin el cual no será admitido a trámite. El depósito se constituirá ingresando dicho importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que este Juzgado tiene abierta en el BANCO SANTANDER en la cuenta corriente **ES55 0049 3569 92 0005001274 y 5078 0000 65 0445 17** en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso (artículo 229 de la Ley Jurisdicción Social).

Si la sentencia **ha condenado al pago de cantidad, ADEMÁS DEL DEPOSITO**

ANTES CITADO, deberá ingresar en la misma cuenta haciendo constar el código **(5078 0000 60 0445 17)** la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval bancario, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la Ley Jurisdicción Social.

Están **exentos** de constituir el depósito para recurrir quienes tengan reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, quienes tengan la condición de **trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social**, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de todos ellos.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION: Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el mismo Magistrado-Juez que la dictó, hallándose celebrando Audiencia Pública en el mismo día de su fecha. Doy fe.

