



Roj: **STSJ M 10870/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:10870**

Id Cendoj: **28079340052017100569**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **5**

Fecha: **26/10/2017**

Nº de Recurso: **389/2017**

Nº de Resolución: **609/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ALICIA CATALA PELLON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso nº 389/17-LO

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931935

Fax: 914931960

34002650

NIG : 28.079.00.4-2016/0046361

Procedimiento Recurso de Suplicación 389/2017

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid Despidos / Ceses en general 1009/2016

Materia : Despido

Sentencia número: 609

Ilmos. Sres

D./Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

-PRESIDENTE-

D./Dña. MARIA BEGOÑA HERNANI FERNANDEZ

D./Dña. ALICIA CATALA PELLON

En Madrid a veintiséis de octubre de dos mil diecisiete habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 5 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación **389/2017**, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. MARIA LUZ LAGUNAS MEDINA en nombre y representación de D./Dña. Flora , contra la sentencia de fecha 27 de febrero de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid en sus autos número 1009/2016, seguidos a instancia de D./ Dña. Flora frente a SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD



DE MADRID, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. ALICIA CATALA PELLON, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- Doña Flora vino prestando servicios para la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, desde el 7 de noviembre de 2007, con la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, en el Centro Hospital de Guadarrama.

SEGUNDO.- Dicha prestación se constituyó en virtud de contrato de interinidad suscrito el 7 de noviembre de 2007 para cobertura de vacante número NUM000 de la categoría de Diplomada de Enfermería, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003.

TERCERO.- Mediante Orden de 3 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria undécima del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, y previo dictamen de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del referido Convenio Colectivo, en sesión celebrada el día 13 de marzo de 2009.

CUARTO.- Por Resolución de 22, 27 y 29 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública se procedió a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, con efectos de 1 de octubre de 2016.

QUINTO.- El puesto de trabajo NUM000 fue adjudicado a Doña Amparo que suscribió contrato de trabajo indefinido el 25 de agosto de 2016 con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, para el Centro Hospital de Guadarrama, con efectos de 1 de octubre de 2016.

SEXTO.- El 1 de septiembre de 2016 Hospital de Guadarrama comunicó por escrito a Doña Flora que el 30 de septiembre de 2016 finalizaría su relación laboral por las causas consignadas en el contrato.

SÉPTIMO.- Doña Flora venía percibiendo una retribución salarial mensual prorrateada en el año 2016 de 3.046,61 euros.

OCTAVO.- Doña Flora ha suscrito el 5 de octubre de 2016 con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, un contrato eventual de Personal Estatutario, para prestar servicios como Enfermera en el Hospital de Guadarrama desde el 5 de octubre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, para cubrir reducción de jornada del 50% de un trabajador.

NOVENO.- El Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. (BOCM 100/2005, de 28 de abril de 2005)".

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando como desestimo la demanda de despido formulada por Doña Flora contra Servicio Madrileño de Salud, debo absolver y absuelvo a éste de los pedimentos de aquella".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte D./Dña. Flora, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 31/05/2017, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 25/10/2017 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La actora viene prestando servicios para la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, desde el 7 de noviembre de 2007, con la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, en el Centro Hospital de Guadarrama, en virtud de contrato de interinidad suscrito en la misma fecha para cobertura de la vacante nº NUM000 , vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003 y con categoría de Diplomada de Enfermería.

Mediante Orden de 3 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a las plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería. Por Resoluciones de la Dirección General de Función Pública de 22, 27 y 29 de julio de 2016, se procedió a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, con efectos de 1 de octubre de 2016, siendo adjudicado el puesto de trabajo nº NUM000 a Doña Amparo , quien suscribió un contrato de trabajo indefinido el 25 de agosto de 2016 con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, para el Centro Hospital de Guadarrama, con efectos de 1 de octubre de 2016.

El 1 de septiembre de 2016, el Hospital comunicó por escrito a la actora que el 30 de septiembre de 2016, finalizaría su relación laboral por las causas consignadas en el contrato, suscribiendo la demandante el día 5 de octubre de 2016, un contrato eventual de Personal Estatutario, para prestar servicios como enfermera en el Hospital de Guadarrama desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2016, con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

SEGUNDO .- La sentencia de instancia, ha desestimado la demanda, pronunciamiento frente al que recurre en suplicación, la representación Letrada de la demandante, a través del cauce previsto en el apartado c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social , siendo impugnado por la Comunidad de Madrid, quien, de conformidad con lo previsto en el artículo 197 de la LRJS , opone la admisión, en esta fase procesal, de la excepción de falta de acción al haber seguido la demandante prestando servicios para la Comunidad de Madrid y no haberse roto, en definitiva, el vínculo que le unía a la misma.

TERCERO.- Antes de analizar el caso concreto y a fin de ofrecer un panorama suficientemente completo y descriptivo de cuanto esta Sala ha resuelto en asuntos similares al que ahora enjuicamos, debemos referirnos a los siguientes pronunciamientos:

a).- En primer lugar, a la sentencia de la Sección Tercera de esta Sala, de 5 de octubre de 2016, RS nº 246/2014 , dictada después de que el TJUE dictara la sentencia de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-596/14) y al amparo de la cual, como se verá en el recurso, se solicita el reconocimiento de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

Dos, son los argumentos que, según esta sentencia, determinan el reconocimiento de la indemnización solicitada de veinte días:

1.- En primer lugar, que como la contratación de la entonces demandante, se prolongó durante siete años y se extinguió, en virtud de una causa "objetiva", como sinónimo de no reprochable a la trabajadora, ni dependiente tampoco de la mera voluntad empresarial (porque la «... incorporación de la trabajadora sustituida se ha producido (a consecuencia) de la entrada en vigor de una urgente reforma legislativa que cercenó drásticamente el número de liberados sindicales en el sector público, de modo que la extinción del contrato ha sido corolario de la previa amortización de un puesto de liberada sindical, evento indubitadamente sobrevenido ...»), esa indemnización de veinte días, sería la que se le habría reconocido si nos encontráramos ante un despido objetivo y la trabajadora hubiera sido fija.

2.- En segundo lugar, porque de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo en sentencia de 8 de junio de 2016, Rec. nº 497/2016 y en interpretación de la Directiva 1999/70 , ésta resulta directamente aplicable, no pudiéndose discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito, en tanto la «...no aplicación horizontal de las directivas entre particulares que se alega, admite matices cuando se proyecta en relaciones jurídicas verticales como es sin duda la relación laboral...», sobre todo cuando las Directivas tienen «... eficacia directa reaccional cuando se trate de prescripciones suficientemente precisas y no se haya procedido a su transposición... » y en el marco de un «... derecho fundamental como el de no discriminación ...» supuesto ante el que nos encontramos, si el artículo 49 del ET no reconoce a la extinción del contrato de interinidad, la indemnización de doce días de salario por año, que sí concede, por el contrario, a la finalización del contrato de obra o servicio y concluyendo en el sentido de que «...la discriminación del trabajador interino es demasiado intensa para relativizarla con el endulzamiento conceptual de la discriminación impropia. El interino es objeto de un tratamiento desigual respecto al trabajador



fijo y respecto a cualquier otro trabajador temporal (y la doble discriminación no ha pasado inadvertida al TJUE pese a la consideración de cierto sector doctrinal y judicial de que el tribunal europeo no ha entendido, quizás por mala exposición de este Tribunal, la, al parecer, sofisticada legislación patria que simplemente separa la causa pactada de la causa sobrevenida. Vamos a ser gráficos: ningún trabajador que como la actora ha prestado servicios ininterrumpidos durante más de siete años desde el 25/04/06 al 06/06/13 puede ver por causa ajena a su voluntad extinguido su contrato a iniciativa empresarial sin indemnización alguna. El trabajador por obra o servicio determinado, por ejemplo, a partir de los tres o cuatro (máximo) años de contrato adquiere la condición de fijo y, por ello, el derecho indemnizatorio de esta condición (artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores). Los eventuales en un plazo todavía más corto (artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores).

Indemnizar a la actora con doce días por año sería discriminarla respecto al resto de los temporales. El contrato de interinaje es pues el instrumento por el que nuestra sofisticada legislación permite, a través del pacto de una temporalidad atemporal, privar a los trabajadores del derecho indemnizatorio que, si no fueran objeto de tal pacto, devengarían sin duda. Y superar esta doble y por lo tanto fuerte discriminación exige que apliquemos el parámetro indemnizatorio...».

Esta misma postura mantiene la misma Sección, en sentencia de 15 de marzo de 2017, RS nº 621/2014 , en el ámbito de las relaciones privadas, para la extinción del contrato de una limpiadora de la empresa Clece, en la que, al igual que en el caso anterior, la causa por la que la trabajadora excedente a la que la demandante sustituía reingresó al servicio, fue la aplicación del artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012 , entendiendo que la naturaleza privada de la empresa demandada, no desvirtúa, de conformidad con la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016, Rec. nº 207/2015 , la eficacia directa de la Directiva, sobre todo, cuando desarrolla un derecho fundamental de no discriminación.

b).- En segundo lugar, debemos hacer referencia a la sentencia de la Sección Sexta de este Tribunal de 8 de mayo de 2017, RS nº 87/2017 , en la que, con un voto particular en contra, se decidió el reconocimiento a una trabajadora interina por vacante de la indemnización de veinte días por año

La plaza ocupada por la trabajadora interina fue adjudicada a otra y la sentencia del Juzgado de lo Social, calificó la relación como de carácter indefinido, por haber rebasado el plazo de tres años, máxima duración que entendía permitida a tenor del artículo 70 de la Ley 7/2007 , entendiendo que la extinción era constitutiva de un despido improcedente y por ello, daba derecho a la actora a las indemnizaciones previstas en la ley de 45 y 33 días de salario previstas en la ley.

Dicho pronunciamiento fue recurrido por la Comunidad de Madrid.

La Sala razona:

1.- En primer lugar, que el proceso seguido para la cobertura de la plaza fue legal, porque no supuso su amortización, sino que, al contrario, la plaza se mantuvo, designándose por la Administración al nuevo titular que debía ocuparla, por haber superado el proceso selectivo y sin que el transcurso del plazo de tres años previsto en el artículo 70 del EBEP deba tomarse en consideración, en tanto contempla una situación que aquí no acontece, al referirse a la incorporación de personal de nuevo ingreso y no al proceso a través del que aquí, se ha cubierto la plaza ocupada por la demandante, de "consolidación de empleo", regulado en la Disposición Transitoria Cuarta de las normas de referencia y que no tiene preestablecida una duración predeterminada en el EBEP .

2.- Que no nos encontramos ante un despido, sino ante una válida extinción del contrato de interinidad.

3.- Y finalmente y en cuanto a la indemnización que pudiera corresponder a la actora, después de recordar que aunque la sentencia del Tribunal Constitucional 232/2015 , obliga a los jueces a plantear una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el planteamiento en este caso, no es necesario y debe aplicarse directamente el derecho comunitario, al existir ya una interpretación auténtica efectuada por el propio Tribunal de la Unión, aunque vaya en contra de las normas internas, máxime cuando la Directiva 1999/70, como todas las Directivas, tiene eficacia vertical en las relaciones laborales que mantiene la Comunidad de Madrid con sus trabajadores, sin considerar, por otra parte, necesario el planteamiento de una nueva cuestión prejudicial sobre la materia, en tanto la igualdad de trato entre trabajadores temporales e igual indemnización a los interinos que al resto de trabajadores temporales, no puede ser objeto de planteamiento ante el TJUE, porque así se indica en su fundamento 38, en el que se deja claro que « ... las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco (auto de 11 de noviembre de 2010, Vino, C 20/10, no publicado, EU:C:2010:677 , apartado 57)...».



En iguales términos, las sentencias de la misma Sección de 3 de julio de 2017, RS nº 462/2017 y de 20 de julio de 2017, RS nº 570/2017 .

En ninguno de los casos resueltos en estas dos resoluciones existía constancia de que los trabajadores hubieran vuelto a ser contratados por la Comunidad de Madrid para prestar servicios en algún Organismo dependiente de la misma.

c).- La solución es distinta para el caso de que el trabajador haya vuelto a ser contratado, con otro contrato de interinidad por vacante, pudiendo citarse la sentencia de la Sección Sexta de 5 de junio de 2017, RS nº 344/2017 , en la que se razona que *«...lo que se está solicitando es la indemnización de 20 días por año de servicios por aplicación de la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, y dicha sentencia no examina un caso como el actual. En esa resolución se examina el supuesto de extinción de un contrato de interinidad no seguida de nueva contratación, y no puede ser indiferente el dato de que materialmente la relación temporal continúe, aunque sea mediante la suscripción de un nuevo contrato de interinidad. Siendo así, no cabe en el caso actual la comparación entre la extinción del contrato de interinidad y la extinción de un contrato fijo por causas objetivas. La situación no es idéntica, pues es claro que si a un trabajador fijo se le extingue el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se le contrata al día siguiente nuevamente. La nueva contratación de la actora introduce un elemento relevante que impide efectuar la comparación apreciando desigualdad de trato. No se ha infringido, en consecuencia, la doctrina de la citada sentencia del TJUE, y siendo ésta la única infracción alegada, se ha de desestimar el recurso...»*.

Le siguen las de la misma Sección de 12 de junio de 2017, RS nº 374/2017 y 19 de junio de 2017, RS nº 406/2017 (en sentido similar, aunque por argumentos algo distintos, la de la Sección Primera de 19 de mayo de 2017, RS nº 223/2017, en el caso de un trabajador que suscribió con posterioridad al cese, una relación estatutaria).

CUARTO .- Negando la indemnización de veinte días, debemos citar la sentencia de la Sección Cuarta de este Tribunal de 29 de junio de 2017, RS nº 431/2017 , en la que se considera que existe una razón para excluir al trabajador interino de las indemnizaciones del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores , como lo es la de que *«... en este tipo de contrato la precariedad no está presente porque el puesto no es disponible por la empresa y no se trata de encubrir mediante temporalidad contratación que debería ser fija sino que estamos ante la cobertura provisional de un puesto ya creado. Esto es, no se trata de que la actividad empresarial se vea reforzada y cubierta por empleo precario, sino que el contrato de interinidad atiende a otra circunstancia: la ausencia de un trabajador fijo o vacante dejada que repercute en la propia actividad ya permanente y que a la empresa le puede o no interesar cubrir mediante sustitución o hasta su cobertura. Por tanto, esta diferente naturaleza justifica que la indemnización por precariedad, que pretende combatir el uso indebido de la temporalidad, no se haya extendido ni sirva para penalizar el contrato de interinidad en el que no se atisba que, en su propia configuración y por no atender a la actividad temporal de la empresa, pueda constituirse como contratación sistemática ni, en definitiva, su uso impida concertar contratos no temporales que es lo que, en definitiva, se trata de paliar con aquella indemnización ...»*, sin considerar que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores pueda ser contrario al derecho de la Unión dado que *«...la finalización de un contrato fijo no siempre tiene aparejado el derecho a la indemnización -extinción por muerte de trabajador, jubilación, extinción por incapacidad permanente en los grados legalmente establecido, etc.- y, por el contrario, los trabajadores temporales tienen los mismos derechos indemnizatorios cuando se extingue su contrato de trabajo por las mismas causas que los fijos -despido improcedente, procedente o nulo, extinción por causas objetivas, muerte del empleador...»*.

En el mismo sentido, las de la mismas fecha y Sección, en los recursos números 411/2017 y 485/2017.

QUINTO.- No podemos finalizar esta suerte de recopilación, sin hacer referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016, Rec. nº 207/2015 , de cuya doctrina cabe extraer las siguientes deducciones:

La primacía del Derecho de la Unión Europea, reconocida por el artículo 93 de la Constitución Española , significa la absoluta prevalencia tanto del derecho comunitario originario, como de la jurisprudencia comunitaria en interpretación de la misma, sobre el derecho o jurisprudencia interna, pues así lo prescribe el artículo 234 del Tratado de la CE .

A diferencia de lo que sucede con los Reglamentos (Derecho derivado) que tienen directa eficacia (artículo 288 TFUE), gozan de «alcance general» y son obligatorios en todos sus elementos y directamente aplicables en cada Estado miembro desde su publicación en el DOUE, las Directivas, solo obligan al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.



A partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de diciembre de 1974 (asunto C- 41/74 «Van Duyn») la posibilidad de «eficacia» directa de las Directivas, se extiende también a los supuestos de falta de ejecución o ejecución incorrecta (la llamada eficacia «reaccional»). Esto es, ante una situación anómala de dejadez estatal.

Excepcionalmente, de esta extensión de la primacía a los Reglamentos, pueden beneficiarse algunas Directivas, solo cuando sean incondicionadas y suficientemente precisas, de forma que impongan «una obligación en términos inequívocos». De este modo, los particulares, podrían invocarlas en sus relaciones verticales (no entre ellos, esto es, con el efecto vertical, que no horizontal).

Al tener la eficacia directa de las Directivas un trasfondo sancionador, en tanto que -conforme a lo indicado- se hace valer por el particular frente al Estado incumplidor, lógicamente la misma ha de excluirse en el marco de las relaciones privadas y carecen de eficacia invocable en plano «horizontal», pues «una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y no puede, por consiguiente, ser invocado en su calidad de tal en su contra».

En cuatro ocasiones (todas ellas sobre el principio general de no discriminación por razón de edad, objeto de la Directiva 2000/98/CE y consagrado por el artículo 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), se ha admitido una especie de eficacia horizontal de la Directiva, pero no en el sentido de ser ésta invocable por y entre particulares, sino permitiendo una «eficacia directa» al derecho que la misma regula, cuando tenga la cualidad de derecho fundamental de la Unión Europea.

Para que el derecho contenido en una Directiva ostente eficacia directa entre particulares, debe estar incluido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y debe ser suficiente en sí mismo para conferir un derecho subjetivo (sin necesidad de una expresa regulación legal).

Para evitar el daño colateral que supone el hecho de que las Directivas, por lo general, no son susceptibles de una aplicación directa, se cuenta con el principio de «interpretación conforme», que implica que el Juez español, en este caso, está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar su resultado y de esta forma atenerse al artículo 288 del TFUE siempre que no "fuerce de forma indebida la normativa interna" y sin que se convierta en un instrumento para que el Juez nacional realice una interpretación contra legem de su propio derecho.

Esta doctrina se reitera en la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2017, Rec. nº 170/2016, cuando a tenor de otra Directiva (la 93/2014, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo), recuerda que su fuerza es extensiva, no solo cuando la parte demandada sea una entidad pública, sino también tratándose de una persona privada «... pues si bien las Directivas carecen de eficacia en plano «horizontal», pues «una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y no puede, por consiguiente, ser invocado en su calidad de tal en su contra», en todo caso tanto la Directiva como su interpretación comunitaria han de tenerse en cuenta en el recto entendimiento de la normativa nacional, puesto que «el órgano jurisdiccional que debe interpretarla está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al párrafo tercero del art. 189 del Tratado» -actual art. 249- [recientes, SSTJUE de 11/09/07, Hendrix; 24/06/08, A. Commune Mesquer; y de 25/07/08, Janecek] (vid. SSTS 24/06/09 -rcud 1542/08 -; SG 08/06/16 -rco 207/15 -; y SG 17/10/16 - rco 36/16)...».

SEXTO .- En cuanto a la falta de acción que plantea la demandada, por el trámite del artículo 197 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, el alegato que desarrolla, pese a ser trascendente, como se verá, no sirve para deducir que la demandante no tenga acción para entablar la demanda que interpuso.

Esta ha sido la tesis de esta Sección, en nuestras sentencias de fecha 23 de octubre de 2017 (en los RS núms. 350/2017 y 352/2017), en las que así lo declarábamos, remitiéndonos a la sentencia de la Sección Cuarta de 25 de mayo de 2017, RS nº 237/2017, en la que se razona lo siguiente: «... En efecto y al margen de que no podemos aceptar la alegación de que la falta de acción no es una excepción que pueda admitirse en el proceso, lo cierto es que, según constante y reiterada doctrina de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, con cita de la sentencia de 16 de julio de 2012, ha dicho que "la denominada falta de acción no tiene un estatuto procesal definido, por lo que su uso, en general impreciso, recoge en algunos casos apreciaciones de falta de jurisdicción, normalmente por ausencia de un conflicto real y actual, mientras que en otras se asocia con situaciones de falta de legitimación activa o incluso con declaraciones de inadecuación de procedimiento o con desestimaciones por falta de fundamento de la pretensión, es decir, con desestimaciones de fondo de la demanda" (STS de 26 de diciembre de 2013, Recurso 28/2013).

En igual sentido se pronunció la sentencia del citado Tribunal, de 15 de septiembre de 2015, Recurso 252/2014, con cita de otras anteriores, dijo que "la denominada "falta de acción" no tiene, al menos desde la visión de



los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) Un desajuste subjetivo entre la acción y su titular. B) Una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada. C) La ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas. D) Una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada", manteniéndose tal doctrina en la STS de 22 de febrero de 2017, Recurso 149/2017).

A la vista de esa doctrina y de lo que ha resuelto el juzgador de instancia, la falta de acción que se aprecia en la sentencia recurrida hace referencia a la inexistencia de despido, en el sentido de no entenderse que se haya producido un acto extintivo por parte del empleador.

Pues bien, en ese sentido discrepamos de lo resuelto por el juzgador de instancia por cuanto que, como ya ha venido diciendo la jurisprudencia, una contratación posterior, tras haber sufrido el trabajador una extinción de un contrato previo temporal que ha impugnado, no es óbice para poder analizar si esa extinción es ajustada a derecho o ha incurrido en un fraude de ley que haya podido alterar la propia naturaleza temporal y convertirlo en contrato por tiempo indefinido. En ese sentido recordamos lo que señaló ya la sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, de 8 de junio de 1990 , diciendo que "Siendo esto así es claro que, al otorgarse, en forma escrita, la contratación temporal, el actor había adquirido ya fijeza en el empleo, derecho que no se puede considerar declinado -al ser irrenunciable- por la posterior contratación temporal sin solución de continuidad; derecho al puesto de carácter indefinido".

Siguiendo ese criterio, se ha dicho que "Como habíamos declarado en nuestra sentencia de 20 febrero 1997 , invocada por la recurrente, "un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su regulación propia con carácter necesario constituye una relación laboral indefinida. Y no pierde esta condición por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales, que ello lo es por constituir una sola relación laboral. Que esta unidad de la relación laboral no se rompe por cortas interrupciones que buscan aparentar el nacimiento de una nueva. Que la afirmación de que «en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos» es una afirmación que sólo podría ser aceptada de modo excepcional, cuando de las series contractuales reflejadas en los hechos probados no se infiere defecto sustancial alguno en los contratos temporales, o fraude de ley" (STS de 24 de abril de 2006, Recurso 2028/2004).

... La parte actora está impugnando el cese de un contrato que entiende se ha convertido en indefinido por diferentes irregularidades, materiales y formales, y ello justifica que deba entrarse a resolver sobre esas cuestiones específicas que en caso de estimarse no serían subsanadas por la posterior contratación cuando no hay constancia alguna de que el demandante haya pasado a ser trabajador indefinido no fijo ni reconocida la antigüedad que trae de esa primer contratación...».

SÉPTIMO .- Rechazado el planteamiento de la impugnante a través de la posibilidad que le ofrece el artículo 197 de la LRJS , en el primer motivo del recurso, se censura, la infracción de los artículos 26 y 123 de la misma Ley , entendiéndose que no se ha producido una acumulación indebida de acciones, porque lo único que la demandante está impugnando, es un cese constitutivo de un despido improcedente y que, en el caso de que se entendiera que no lo es, estaría reclamando la indemnización de veinte días de salario por año, que ha reconocido el TJUE en la sentencia de 14 de septiembre de 2016.

Efectivamente, la actora está en lo cierto, aunque ello no pueda comportar, como se verá, la estimación parcial de su recurso pues, como dice la Sección Sexta de este Tribunal, en sentencia de 16 de mayo de 2017, RS nº 285/2017 : «...La indebida acumulación de acciones y la falta de acción invocadas por la CM se deben examinar conjuntamente y proceder a su desestimación, conforme a la previsión contenida en el último párrafo del art. 26.3 LRJS , a tenor del cual:

"El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores , sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley . No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante".

La acumulación permitida en este precepto debe entenderse en el sentido que exponen las sentencias de esta Sección Sexta de fecha 27 de abril de 2015 (rec. 97/15), repetida en la de 6 de febrero de 2017 (rec. 1011/16), en estos términos:



"... Esta norma se ha interpretado por la Sala de este TSJ-sentencia de 3-3-2014 (rec. 1383/2013)- en el entendimiento de que la misma (...) no encierra el sentido estricto que se le daría si por liquidación hubiéramos de entender exclusivamente la que se refiere a los días de salario por los días trabajados, pendientes de abono en la fecha del despido y la parte proporcional de las pagas extras reglamentarias o convencionales. Bien al contrario, liquidar es saldar, pagar o satisfacer lo que está pendiente, y por ello, si en el momento en que se produce la extinción del contrato, la empresa adeuda retribuciones aun no abonadas, su reclamación es viable junto con la de despido, y solo cuando "por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad"...".

De ello se deduce que, ejercitada acción de despido y, de no existir éste, reclamación de indemnización por válida extinción contractual, cabe decidir ambas cuestiones en un mismo litigio. De hecho, así lo hizo el Tribunal Supremo en la sentencia de 28 de marzo de 2017 a la que luego haremos mención más detallada...».

Y en la medida en la que la sentencia no contiene ningún razonamiento jurídico en torno a la indebida acumulación de acciones, ni tampoco y coherentemente con lo anterior, se pronuncia el fallo en tal sentido, el motivo no puede ser estimado siquiera parcialmente, por el solo hecho de que a la demandante le asista la razón en este aspecto, dado que las decisiones sobre la acumulación (debida, a nuestro juicio e indebida según el Juez de lo Social) se adoptaron con carácter previo al juicio, como se indica en los antecedentes primero y segundo de la sentencia recurrida.

OCTAVO .- No prospera, sin embargo, el motivo segundo del recurso, en el que la parte actora denuncia la infracción del artículo 70 del EBEP de 30 de octubre de 2015, en relación con los artículos 51 , 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores .

Como indicábamos en nuestra sentencia de 23 de octubre de 2017, RS nº 350/2017 : « Una reflexión más profunda de la cuestión litigiosa, nos obliga a replantear la solución dada en nuestra sentencia de 24 de abril de 2017, RS nº 109/2017 (obiter dicta y sin ninguna trascendencia en el fallo en tanto la declaración de indefinida no fija de la trabajadora venía firme de la instancia) respecto a la naturaleza jurídica del vínculo entre las partes a la luz del artículo 70 del EBEP concretamente, en el particular referido a los efectos que el transcurso de un plazo de tres años puede producir en la relación entre las partes hasta el punto de convertir a la trabajadora en indefinida no fija.

En este sentido, esta Sección considera que deben acogerse las consideraciones que sobre la superación del indicado plazo, se contemplan en la antes citada sentencia de la Sección Sexta de 8 de mayo de 2017, RS nº 87/2017 (acogidas en sentencias de la Sección 4º, de 29 de junio de 2017 , RS nº 411/2017 ,) lo que, a su vez, determina que abandonemos la tesis a la que nos acogimos en nuestra sentencia antes citada de 24 de abril de 2017, RS nº 109/2017 (seguida por las sentencias de esta Sección de 17 de julio de 2017, RS núms. 436/2017 (que se remite de manera expresa a aquella) y 420/2017 y 334/2017 , en los que se alcanza una solución similar) al entender ahora, que no resulta aplicable la previsión de duración máxima de tres años de la que habla el inciso final del citado precepto, dado viene referido a procesos seguidos para la incorporación de personal de nuevo ingreso, como diferenciado, en todo caso, del previsto en la disposición transitoria cuarta del mismo texto, en la que se alude a los procesos de consolidación de empleo como el que nos ocupa y que no está sujeta a ningún tipo de plazo, concluyéndose en el sentido de que «solo el transcurso del plazo previsto en el art. 70 del EBEP , en la forma entendida y aplicada en la sentencia de instancia, no deviene la transformación de la relación laboral de la actora, de interinidad por vacante, en otra de naturaleza indefinida, no fija».

Dicha postura, compartida mayoritariamente por la Sala (sección 1º de 15 de septiembre de 2017, RS nº 550/2017, Sección 4º, 29/6/2017, RS nº 411/2017)».

NOVENO .- En el tercer motivo del recurso, se insta la aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017, Rec. nº 1664/2015 , reiterada en la de 9 de mayo de 2017, Rec. nº 1806/2015 , en la que se razona que "... 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", reconociéndose a los trabajadores indefinidos no fijos del sector público, la indemnización de veinte días que se reclama.

El fracaso del motivo dirigido a proclamar la aplicabilidad a estos autos, del artículo 70 del EBEP y por lo tanto, el carácter no indefinido, sino temporal, del contrato de la demandante, impide la aplicación de la jurisprudencia parcialmente transcrita.

DÉCIMO .- El motivo tercero del recurso, termina argumentando, que si la extinción fuera procedente, ya fuera despido o no, la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, le debería ser reconocida por aplicación de la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016.

Varias consideraciones deben hacerse, dado que, como se ha visto en los fundamentos tercero y cuarto que anteceden, el régimen extintivo del contrato de interinidad no es una cuestión ni mucho menos pacífica en esta Sala.

Esta Sección, en sintonía con la tesis mantenida por la Sección Cuarta en las sentencias antes aludidas, también considera que el cese de la demandante, no lleva aparejada la indemnización de veinte días que se solicita, en aplicación de la sentencia del TJUE.

En dicha sentencia (de 29 de junio de 2017, RS nº 431/2017), después de hacerse un ilustrativo repaso de los avatares que sufrió la tramitación del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, derogado por la posterior Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, vigente desde el 11 de julio de 2001 y que incorporó al ordenamiento interno la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, se insiste en la idea de que la razón por la que estas dos normas previeron el reconocimiento de indemnizaciones para la extinción del contrato de obra excluyendo al de interinidad, no fue sino un intento de lucha contra la precarización del mercado de trabajo, circunstancia ésta que no se produce, por la propia configuración del contrato de interinidad, cuya razón de ser se justifica o bien en la ausencia de un trabajador con derecho a la reserva de su puesto o bien en la existencia de una vacante en espera de su reglamentaria cobertura (y como dice la sentencia del Tribunal Supremo que cita, de 11 de marzo de 2010, Rec. nº 135/2009, sin que el puesto objeto del contrato sea «... disponible por la empresa en orden a su desaparición, de ahí la necesidad de cubrir la vacante de modo interino, tanto si acude a una oferta externa de empleo como si hace uso de la movilidad funcional, lo que en definitiva produciría el efecto de crear otra vacante en otro puesto a cubrir también de modo interino») y siendo así, respondiendo a una finalidad completamente distinta que la propia del contrato de obra, que sí lleva aparejada una indemnización a su extinción, ni existe necesidad de plantear una cuestión de inconstitucionalidad, ni se produce tampoco discriminación, con respecto a la regulación de las indemnizaciones contenidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto de éstas, pueden participar tanto trabajadores fijos como interinos, ni finalmente puede admitirse que la ausencia de indemnización suponga una discriminación con otras causas de extinción previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, porque ni los trabajadores fijos la perciben en caso de que el contrato se extinga, por su fallecimiento, jubilación, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, percibiéndola los trabajadores interinos, al igual que los fijos, en caso de que su contrato se extinga por muerte del empresario.

Compartimos de modo pleno esta argumentación, que, en definitiva, se asienta en razones de pura legalidad, que nos parecen suficientes para desestimar el recurso, aunque podamos apuntar otras dos razones más, por las que se alcanzaría la misma conclusión.

En primer lugar, porque la decisión del TJUE no debería desvincularse del concreto contexto del asunto que se sometió a su consideración y de los términos en los que la cuestión prejudicial fue formulada.

Se trataba de una situación muy diferente de la que sucede en los muy frecuentes procedimientos de los que conocemos, pues la razón de la interinidad fue la sustitución de una trabajadora con derecho a la reserva de puesto de trabajo que se encontraba en excedencia y que, como consecuencia del Real Decreto-ley 20/2012, tuvo que volver a su puesto de trabajo, como tantos otros liberados sindicales.

La causa del reingreso de la trabajadora sustituida, sí nos parece relevante, tanto por súbita, como por producirse de manera completamente independiente de la voluntad de las partes, incluso de la voluntad de la Comunidad de Madrid y de ahí su "objetivación" y de la posibilidad fundada de asimilación con las previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, al tratarse de una prolongación de los efectos que la aplicación y entrada en vigor el 15 de julio de 2012, del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, trajo consigo.



Su Exposición de Motivos explica que al igual que se racionalizaba el gasto de personal, limitando el número de días de asuntos particulares y de días adicionales a los de libre disposición que puedan haber establecido las Administraciones Públicas, establecía con la misma finalidad, en su artículo 10, que todo el tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, dispensas de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, debía limitarse a «los actualmente existentes a los estrictamente previstos por la normativa laboral (ET, LOLS y EBEP) favoreciendo el incremento de los tiempos de trabajo destinados directamente al servicio público».

Por ello, esa objetivación de la causa extintiva tomando como referencia las reguladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (cuya concurrencia sí hubiera otorgado a la trabajadora interina la misma indemnización que si hubiera sido fija), no nos parece posible en este caso, sobre todo cuando el TJUE no distingue el tipo de interinidad al que circunscribe el fallo (se refiere a la interinidad en sentido amplio) y vistos los términos en los que se pronunció su Presidente, una vez dictada la sentencia, parece algo arriesgado entender que la argumentación del Tribunal pueda extenderse a los dos tipos.

Y en segundo lugar, porque siendo cierto, como dice la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2017, Rec. nº 170/2016 antes citada, que tanto las Directivas como su interpretación comunitaria deben ser interpretadas por el Juez nacional haciendo todo lo posible, para alcanzar el resultado al que se refieren, esa previsión, obviamente, se hace sin obviar el principio de "interpretación conforme", conforme al cual, no cabe una "interpretación contra legem" del derecho español, que, en este caso y por las razones que se contemplan en la sentencia de la Sección Cuarta antes citada y asumimos de manera íntegra, expresamente excluye, en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, al contrato de interinidad, de parte de las extinciones contractuales indemnizadas (aunque no de todas).

Este principio de "interpretación conforme" matizado por el obligatorio respeto a la normativa nacional vigente para no incurrir en una exégesis "contra legem" del derecho interno es, por otra parte, constantemente utilizado por el Tribunal Supremo. En el bien entendido de que no se plantee, ni se acuerde el planteamiento de la inconstitucionalidad de la norma en cuestión.

Valga de ejemplo, aunque la interpretación del derecho europeo se materializara en una apreciación más favorable a la trabajadora, la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2017, Rec. nº 1902/201, que amplía y considerablemente, los efectos naturalmente restrictivos que se derivarían de la interpretación del artículo 11.1 de la Directiva 92/85, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada en los términos reseñados por la jurisprudencia del TJUE, cuando considera que, a pesar de que el citado Tribunal haya declarado que en ese tipo de situaciones de adaptación o cambio de puesto, se conserve el derecho a los componentes de la remuneración inherentes a su condición profesional (antigüedad o cualificaciones profesionales), pero no los complementos que dependan del ejercicio por la interesada de funciones específicas en condiciones singulares y que tienden, en esencia, a compensar los inconvenientes inherentes a ese ejercicio, dicha interpretación se opone al derecho español (artículo 26 de la LPRL, 187, 189 y 171 de la actualmente vigente LGSS) que prevé en el supuesto de que el cambio de puesto no sea posible, la conservación de la retribución del puesto de origen o en el caso de que llegara a suspenderse el contrato, una prestación calculada sobre el 100% de la correspondiente a la de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, esto es, la base de cotización del último mes, incluyendo todos los complementos de puesto, menos las horas extraordinarias, dividida, conforme establece el Decreto 1646/1972, de 23 de junio, por el número de días al que la cotización se refiera.

UNDÉCIMO .- Finalmente, otra razón más avala nuestra decisión desestimatoria y es que, en este punto, también compartimos la tesis mantenida en las sentencias de la Sección Primera de este Tribunal, de 19 de mayo de 2017, RS nº 223/2017 y Sexta de 5, 12 y 19 de junio de 2017 (RS núms. 344/2017, 374/2017 y 406/2017), tanto para el caso de que se suscriba una relación estatutaria, como para el supuesto de que después de la extinción, se suscriba un nuevo contrato de interinidad por vacante.

En nuestro caso y según el ordinal octavo del relato fáctico, Doña Flora, ha suscrito el 5 de octubre de 2016, con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, un contrato eventual de personal estatutario, para prestar servicios como enfermera en el Hospital de Guadarrama, desde el 5 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2016 (para cubrir reducción de jornada del 50% de un trabajador) y siendo así, dicha circunstancia impide el reconocimiento de una indemnización de veinte días por año de servicios, pues como dice la sentencia de 5 de junio de 2017, RS nº 344/2017 «... por aplicación de la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, y dicha sentencia no examina un caso como el actual. En esa resolución se examina el supuesto de extinción de un contrato de interinidad no seguida de nueva contratación, y no puede ser indiferente el dato de que materialmente la relación temporal continúe, aunque sea mediante la suscripción de un nuevo contrato de interinidad. Siendo así, no cabe en el caso actual la comparación entre la extinción del contrato de interinidad y la extinción de un contrato fijo por causas objetivas. La situación no es idéntica, pues es claro que si a un trabajador fijo se le



extingue el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se le contrata al día siguiente nuevamente. La nueva contratación de la actora introduce un elemento relevante que impide efectuar la comparación apreciando desigualdad de trato ...».

Por todo ello,

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada de Doña Flora , contra la sentencia de 27 de febrero de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid , en autos nº 1009/2016, promovidos por la recurrente contra el Servicio Madrileño de Salud, confirmándola íntegramente y en todos los pronunciamientos que contiene. Sin costas.

Dese a los depósitos y consignaciones, el destino legal.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2876-0000-00-0389-17 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2876-0000-00-0389-17.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día 27/10/17 por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.