



Roj: **STSJ M 11689/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:11689**

Id Cendoj: **28079340012017100973**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/11/2017**

Nº de Recurso: **812/2017**

Nº de Resolución: **982/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social**

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

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

**NIG** : 28.079.00.4-2016/0046209

**Procedimiento Recurso de Suplicación 812/2017**

**ORIGEN:** Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid Despidos / Ceses en general 1067/2016

**Materia** : Despido

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

**SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA**

**Recurso número: 812/2017**

**Sentencia número: 982/2017**

D

**Ilmos/as. Sres/as.**

**D./Dña. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

**D./Dña. ROSARIO GARCIA ALVAREZ**

**D./Dña. IGNACIO MORENO GONZALEZ ALLER**

En la Villa de Madrid, a 10 de Noviembre de 2017, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

**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 número 812/2017 formalizados por la Letrada de la Comunidad de Madrid en la representación que ostenta, y por el Sr. Letrado D. ANGEL LUIS PALMEIRO GIL en nombre y representación de Dña. Sofía , contra la sentencia nº 91/2017, de fecha 07/03/2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 23 de MADRID , en sus autos número 1067/2016, seguidos a instancia de Dña. Sofía frente a la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCION SOCIAL, en reclamación sobre DESPIDO, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES 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.- Que la actora ha venido prestando sus servicios en la Residencia de Personas Mayores Arganda del Rey, con antigüedad de 17 de septiembre de 2011, con la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, percibiendo un salario mensual, de 927,46 €, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.*

*SEGUNDO.- Que la relación laboral nació y se formalizó mediante la suscripción, de un contrato de interinidad, para la Residencia de Personas Mayores Arganda del Rey, en Arganda del Rey (Madrid), especificándose que para ocupar "la vacante número NUM000 ", vinculada a la Oferta de Empleo Público Ex 1999, a tiempo parcial, para una jornada de 903 horas anuales, 7 horas al día, de 15:00 a 22:00 horas, los sábados, domingos y festivos, distribuidas según calendario laboral, y que el contrato "se extinguirá en las siguientes causas: Las previstas en el art. 8.1.c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre . A los efectos de la causa 4ª del artículo y aparatado anterior, se entenderá concluido el proceso de provisión definitiva de la plaza cuando sea firme el contrato laboral por parte del personal que haya superado el proceso selectivo correspondiente al que estuviera vinculado el puesto de trabajo o cuando haya sido declarada desierta la plaza en dicho proceso selectivo; 2ª La amortización del puesto de trabajo; 3. El reingreso del trabajador fijo en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo o la adscripción provisional derivada de la declaración de Incapacidad Permanente Total..."*

*TERCERO.- Que por escrito del Director de la Residencia fechado el 15 de septiembre de 2016, le fue comunicado a la actora que, el 30 de septiembre de 2016, finalizaba su contrato de trabajo, al haberse procedido a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de las categorías profesionales de Diplomado de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, respectivamente, según Resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016, de la Dirección General de la Función Pública, y haberse adjudicado los destinos correspondientes.*

*CUARTO.- Que por Orden de 3 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (BOCM de 29/06/2009), se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D).*

*QUINTO.- Que por Resolución, de 29 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública (BOCM 02/08/2016) se resolvió el proceso de referencia, resolviendo adjudicar destino a los aspirantes que han superado el proceso selectivo y que se relacionan en el Anexo I de esa Resolución, en el cual consta, la adjudicación de la plaza nº NUM000 , a Dña. Flora , con la cual la demandada ha suscrito de conformidad con la referida Resolución, un contrato de trabajo indefinido, a tiempo parcial, para una jornada de 967 horas, 25 minutos anuales, el 30 de septiembre de 2016 (documento en el ramo de la demandada, que se tiene por reproducido), para ocupar el puesto de trabajo nº NUM000 , correspondiente a la Categoría de Auxiliar de Enfermería, en turno de tarde, en la Residencia de Ancianos de Arganda.*

*SEXTO.- Que en fecha 27 de octubre de 2016, la actora registró escrito de reclamación previa.*

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

*"Que desestimando la excepción de indebida acumulación de acciones, desestimo la pretensión principal de declaración de improcedencia del despido deducida en la demanda promovida por Dª. Sofía , frente a la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, por inexistente el despido alegado por haberse producido la válida extinción del contrato de trabajo de interinidad suscrito por las partes en su día; y estimando la pretensión de reconocimiento de una indemnización por la extinción del contrato*



de trabajo, condeno a la demandada a abonar a la actora una indemnización por importe, de 3.353,90 €, por consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo".

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE y DEMANDADA, formalizándolo posteriormente; ambos recursos fueron 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 de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 14/07/2017 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 25/10/2017 señalándose el día 08/11/2017 para los actos de votación y fallo.

**SEPTIMO:** En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos, tras rechazar la excepción de indebida acumulación objetiva de acciones, acogió parcialmente la demanda que rige estas actuaciones, dirigida -como empresa- contra la Agencia Madrileña de Atención Social, dependiente de la Comunidad de Madrid, por lo que declaró *"inexistente el despido alegado por haberse producido la válida extinción del contrato de trabajo de interinidad suscrito por las partes en su día; y estimando la pretensión de reconocimiento de una indemnización por la extinción del contrato de trabajo, condeno a la demandada a abonar a la actora un indemnización por importe de 3.353,90 €, por consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo"* .

**SEGUNDO**.- Recurren en suplicación ambas partes: la Letrada de la Comunidad de Madrid, en la representación que ostenta, instrumentando un único motivo, con adecuado encaje procesal y ordenado al examen del derecho aplicado en la resolución combatida; y la demandante, articulando dos, también con apropiado amparo adjetivo y dirigidos a denunciar errores *in iudicando* . Ambos recursos han sido impugnados por los contrarios.

**TERCERO**.- Otra precisión: la Letrada de esta Comunidad dice en su escrito de impugnación que *"debiera suspenderse"* el recurso que nos ocupa hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dé respuesta a las cuestiones prejudiciales suscitadas por otra Sala de suplicación -concretamente, la de Galicia- y un Juzgado de lo Social de Madrid, lo que no entendemos precedente. Según el artículo 234 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (versión consolidada): *"(...) Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo. Cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional, cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, dicho órgano estará obligado a someter la cuestión al Tribunal de Justicia"* .

**CUARTO**.- Pues bien, aun aplicando la teoría comunitaria del "litigio concreto", esta Sala no encuentra razón de fuste para promover tal decisión prejudicial, por cuanto no alberga dudas acerca de la interpretación de una norma de Derecho de la Unión Europea, ni, por ende, es menester despejarlas para resolver el pleito sometido a nuestra atención enjuiciadora. Como señala la sentencia de la Sección Sexta de este Tribunal de 8 de mayo de 2.017 (recurso nº 87/17), que es firme y a la que la Letrada de la Comunidad de Madrid se remite, precisamente, en su escrito de contrarrecurso: *"(...) no creemos posible que este Tribunal plantee nueva cuestión prejudicial sobre la materia, puesto que la solución que entendemos más acorde (igualdad de trato entre trabajadores temporales e igual indemnización a los interinos que al resto de trabajadores temporales, conforme a los criterios del art. 49.1.c) ET ) no puede ser suscitada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en función de las previsiones de la Directiva 1999/70/CE. La razón se debe a que las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación tutelado a través del Acuerdo incorporado a dicha norma comunitaria (fundamento 38 de la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016)"* .

**QUINTO**.- Dicho esto, razones de lógica jurídica imponen que comencemos su examen por el recurso de trabajadora, ya que de acogerse quedaría privado de contenido el de la Administración Autonómica. Su primer motivo censura como infringido en sus propias palabras el *"principio de interdicción de la arbitrariedad ( art. 9.3 CE ) y estabilidad en el empleo"* . El mismo decae, habida cuenta que se sustenta -sin duda, por mero error



material- en una premisa que no se compadece con la realidad, al mantener: "(...) *ha quedado acreditado que no se ha producido la efectiva incorporación del titular a la plaza en cuestión*", lo que, incólume la versión judicial de los hechos, no es así. Como aduce la Letrada de la Comunidad de Madrid en su escrito de impugnación: "(...) *sorprende a esta parte que en el propio motivo, la demandante alega que existe una excedencia solicitada por la adjudicataria de la plaza, e invoca un puesto vacante distinto al que está siendo objeto del presente pleito. Entendemos que se trata de una equivocación del recurrente, ya que en el caso que nos ocupa no existe la solicitud de excedencia a la que se refiere, debiendo de tratarse de un procedimiento distinto al presente*".

**SEXTO.-** Ciertamente, es así. Lo que expresa el hecho probado quinto de la sentencia recurrida es esto: "(...) *por Resolución, de 29 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública (BOCM 02/08/2016) se resolvió el proceso de referencia, resolviendo adjudicar destino a los aspirantes que han superado el proceso selectivo y que se relacionan en el Anexo I de esa Resolución, en el cual consta, la adjudicación de la plaza nº NUM000 , a Dña. Flora , con la cual la demandada ha suscrito de conformidad con la referida Resolución, un contrato de trabajo indefinido, a tiempo parcial, para una jornada de 967 horas, 25 minutos anuales, el 30 de septiembre de 2016 (documento en el ramo de la demandada, que se tiene por reproducido), para ocupar el puesto de trabajo nº NUM000 , correspondiente a la Categoría de Auxiliar de Enfermería, en turno de tarde, en la Residencia de Ancianos de Arganda*". En suma, la plaza que venía desempeñando interinamente esta recurrente, la cual se adjudicó de forma definitiva tras proceso extraordinario de consolidación de empleo (hecho probado cuarto), fue cubierta efectivamente por la aspirante que la ganó, de modo que mal cabe argumentar acerca de los eventuales efectos jurídicos de una sedicente petición de excedencia voluntaria por incompatibilidad de la nueva titular que, en realidad, no existió, lo que determina el rechazo del motivo.

**SEPTIMO.-** El segundo y último del recurso de la actora se queja de la vulneración de los artículos 51.1 , 52 c ) , 53 b ) y 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, en vigor a la sazón de la decisión extintiva atacada, en relación con el 70.1 de la Ley 7/2.007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP). En síntesis: mantiene que la extinción de su contrato de trabajo con efectos de 30 de septiembre de 2.016 constituye un verdadero despido que el suplico de la demanda rectora de autos califica de improcedente.

**OCTAVO.-** Como presupuestos fácticos de la controversia que separa a los litigantes, destacar que la demandante *"ha venido prestando sus servicios en la Residencia de Personas Mayores Arganda del Rey, con antigüedad de 17 de septiembre de 2011, con la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, percibiendo un salario mensual de 927,46, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias"* (hecho probado primero), a lo que el siguiente añade: "(...) *la relación laboral nació y se formalizó mediante la suscripción, de un contrato de interinidad, para la Residencia de Personas Mayores Arganda del Rey, en Arganda del Rey (Madrid), especificándose que para ocupar 'la vacante número NUM000 ', vinculada a la Oferta de Empleo Público Ex 1999, a tiempo parcial, para una jornada de 903 horas anuales, 7 horas al día, de 15:00 a 22:00 horas, los sábados, domingos y festivos, distribuidas según calendario laboral, y que el contrato 'se extinguirá en las siguientes causas: Las previstas en el art. 8.1.c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre . A los efectos de la causa 4ª del artículo y aparatado anterior, se entenderá concluido el proceso de provisión definitiva de la plaza cuando sea firme (sic) el contrato laboral por parte del personal que haya superado el proceso selectivo correspondiente al que estuviera vinculado el puesto de trabajo o cuando haya sido declarada desierta la plaza en dicho proceso selectivo; 2ª La amortización del puesto de trabajo; 3ª El reingreso del trabajador fijo en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo o la adscripción provisional derivada de la declaración de Incapacidad Permanente Total...*".

**NOVENO.-** Con base en ello, el Juez de instancia concluye que la extinción de dicho contrato de trabajo de duración determinada no entraña ningún despido, sino una causa válida y eficaz de finalización del mismo por la llegada del término pactado. Así, razona en el fundamento tercero de su sentencia: "(...) *resulta incuestionable que las partes celebraron un contrato de duración determinada, por interinidad, en concreta plaza vacante, vinculada a la Oferta de Empleo Pública, correspondiente al año 1.999 Ex. siguiendo para ello el cauce habilitado por el art. 15.1.c) del E.T. y las normas reglamentarias que lo desarrollan, el art. 4 del RD 2546/1994, de 29 de diciembre y el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que vino a sustituir a la anterior norma reglamentaria. (...) Conforme a lo pactado en el contrato de trabajo, el mismo había de finalizar en el momento en que sobreviniera la causa que dio lugar a la interinidad por vacante, lo que incuestionablemente ha sucedido en el presente caso con la adjudicación definitiva de la plaza que ocupaba la actora a la trabajadora que la obtuvo en el proceso de Oferta de Empleo Público referido en los hechos declarados probados, por lo que concurriendo la circunstancia que permite la terminación del contrato de interinidad prevista, no cabe tachar de despido lo que simplemente es una válida comunicación de terminación del contrato por estar ajustada a lo pactado ( art. 49.1.b) E.T. )"*, criterios que la Sala no puede por menos que compartir.



**DECIMO.-** El artículo 70.1 del EBEP establece: "Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años". Reseñar que el mandato de este precepto coincide con su homónimo del vigente Texto Refundido del EBEP aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en vigor desde el 1 de noviembre de ese año.

**UNDECIMO.-** Esta problemática fue igualmente abordada por la Sección Sexta de esta Sala en su sentencia firme de 8 de mayo de 2017, ya citada, en sentido contrario a la tesis que sustenta la trabajadora recurrente. Así, la misma proclama: "(...) Como punto de partida de ese examen hemos de resaltar de manera especial que la provisión de la vacante ocupada por la Sra. (...) se produjo como consecuencia de la resolución del proceso extraordinario de consolidación de empleo señalado en los hechos declarados probados cuarto a sexto. La legalidad de este proceso no puede cuestionarse en este caso, ya que: Nada objetan al respecto la sentencia de instancia ni las partes procesales. Tampoco la jurisprudencia. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado varias resoluciones en litigios derivados de esa clase de procesos de provisión de puestos de trabajo de personal laboral de las Administraciones públicas, según veremos en las sentencias que citaremos más adelante en los fundamentos octavo y noveno. Por su parte la Sala Tercera ha ratificado en varias ocasiones la competencia de la Comunidad de Madrid para celebrar convocatorias singulares de provisión de personal, funcionario y laboral, conforme a las facultades de su Ley autonómica 1/86 (sentencias de 11 de febrero de 2009, rec. 1299/05, y 25 de febrero de 2009, rec. 2372/05)".

**DUODECIMO.-** Luego, añade: "(...) Sentado el presupuesto relativo al sistema de provisión seguido para cubrir la vacante ocupada interinamente por la actora, pasamos a razonar por qué entendemos que no se aplica en este caso la previsión de duración máxima de 3 años de la que habla el inciso final del art. 70.1 EBEP y, correlativamente, por qué no puede hablarse de contrato indefinido. (...) El primer texto del EBEP fue aprobado por la Ley 7/2007, posteriormente derogado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en vigor desde 1 de enero de 2015 (sic). No obstante, hay que destacar el contenido coincidente del art. 70 y la disposición transitoria cuarta de ambas leyes que acabamos de mencionar, siendo su texto el siguiente: (...). Vemos en el precepto transcrito que **lo que en él se regula son las formas de provisión para incorporación de personal de nuevo ingreso en las Administraciones públicas** (oferta de empleo público -en adelante 'OPE'- u otro instrumento similar de gestión), **dejando al margen otro sistema de cobertura de vacantes como es el de consolidación de empleo. Por tanto, el marco temporal de tres años para el desarrollo de esos procesos de selección de personal de los que habla el art. 70.1 EBEP no es aplicable a un proceso especial de consolidación de empleo como el seguido en este caso para la cobertura de la vacante de la actora**. Ese proceso especial viene regulado en la disposición transitoria cuarta de las normas de referencia, (...). Así pues, estos procesos de consolidación de empleo se desarrollan en varias fases, lo cual, correlativamente, afecta a la duración del plazo de provisión de vacantes vinculadas a los mismos, sin que tengan preestablecida una duración predeterminada en el EBEP" (los énfasis son nuestros).

**DECIMOTERCERO.-** Más adelante, sienta: "(...) Dicha disposición de convenio establece un proceso de consolidación de empleo que se desarrolla en tres fases, sujetas al siguiente régimen: 'Undécima. Ordenación y mejora del empleo (consolidación) Con la finalidad de fomentar la movilidad, la carrera profesional y la estabilidad en el empleo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, reduciendo la temporalidad en el empleo a los niveles mínimos imprescindibles (8 por 100) se establece el programa de actuación que a continuación se desarrolla, que también tiene como finalidad la de favorecer las medidas necesarias para asegurar la ejecución periódica y regular los procesos de cobertura de puestos de trabajo mediante personal fijo. En consecuencia, este plan se ordenará en tres fases sucesivas: 1 En la primera fase, se procederá a convocar, dentro del primer semestre de 2005, un concurso de traslados en el que se incluirán las plazas vinculadas a las Ofertas de Empleo Público pendientes de los años 2001-2004. Excepcionalmente, podrán participar en este concreto concurso de traslados los trabajadores a los que se haya adjudicado puesto en el anterior concurso. 2. En la segunda fase se convocarán, dentro del primer cuatrimestre de 2006, procesos de promoción profesional específica correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 1999-2004 para el personal laboral fijo. De forma excepcional y única, este proceso se abordará, a excepción del grupo V, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas (...). 3. En la tercera y última se desarrollará un proceso extraordinario y por una sola vez de consolidación de empleo, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el



sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas'. En suma, la cobertura de la vacante de la actora ha seguido el trámite indicado en la norma de convenio que acabamos de transcribir, cuya aplicación ha requerido la ejecución de tres fases sucesivas (concurso de traslados, promoción profesional y concurso oposición), sin que a estos efectos el convenio ni la Orden de convocatoria del proceso fijen plazo de ejecución determinado, ni impongan el de 3 años aplicado por el juzgador de instancia" .

**DECIMOCUARTO.-** Por tanto, como conclusión cabe sentar que el contrato de interinidad por vacante y a tiempo parcial vigente entre las partes desde el 17 de septiembre de 2.011 no violentó el artículo 70.1 del EBEP . En todo caso, como sobre igual cuestión dice también la Sección Sexta de este Tribunal en su sentencia de 20 de julio de 2.017 (recurso nº 544/17 ): "(...) ha de concluirse también ahora que el contrato de la actora no debe calificarse como indefinido no fijo por superación del plazo de tres años establecido en el art. 70.1 del EBEP (...). No se desconoce, sin embargo, que algunas sentencias del TS parecen pronunciarse en el sentido de aplicación de dicho precepto en el sentido de que la superación del lapso de tres años en el contrato de interinidad por vacante o proceso de selección sí produciría el efecto de la consideración de indefinido no fijo ( sentencias de 14-10-14 rec. 711/13 y 10-10-14 rec. 723/14 , que citan otras de fecha 14-7-14 rec. 1847/13 y 15-7-14 rec. 1833/13 ). Ahora bien, aun en este supuesto no variaría la solución del presente litigio, como se razonará posteriormente" .

**DECIMOQUINTO.-** En definitiva, la cobertura reglamentaria de la vacante ocupada interinamente por la actora -gracias a proceso extraordinario de consolidación de empleo- constituye supuesto válido de extinción del contrato de trabajo de interinidad de constante cita. Como expresa la sentencia de Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2.017 (recurso nº 1.806/15 ), dictada en función unificadora, iterando el criterio de la de 28 de marzo anterior (recurso nº 1.664/15 ), también unificadora, relativas, ambas, a trabajadores indefinidos no fijos: "(...) En cuya resolución ha de aplicarse la doctrina que establece la reciente sentencia del Pleno de la Sala, de 28 de marzo de 2017 (rcud. 1664/2015 ), que conoce de un supuesto idéntico al presente en el que se declaró ajustada a derecho la extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza, habiendo reclamado la trabajadora en su demanda la calificación de ese acto extintivo como despido improcedente" . Si esto es así en el caso de personal laboral indefinido sin fijeza, cuánto más tratándose de contrato de interinidad para cobertura de vacante, circunstancia que, al cabo, se produjo, llegando, pues, a su término a través de uno de los procesos selectivos que disciplina el Convenio Colectivo aplicable. Por consiguiente, este motivo también claudica y, con él, el recurso de la demandante, y sin que haya lugar, por último, a la imposición de costas dada la condición laboral con que litiga esta recurrente.

**DECIMOSEXTO.-** Por su parte, el único motivo del recurso formulado por la Comunidad de Madrid, enderezado igualmente a evidenciar errores *in iudicando* , menciona como conculcado el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores , alzándose contra la indemnización fijada en la sentencia de instancia. Al respecto, el *iudex a quo* razona en el fundamento cuarto de su sentencia: "(...) Tampoco resulta de recibo el virtual argumento de que mientras la causa de extinción de contrato indefinido es debida a razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, no previstas en el momento de la contratación, la finalización del contrato de interinidad está prevista desde el inicio, aunque se desconozca cuando llegará el término, porque la indemnización no se hace depender de un incumplimiento de obligaciones contractuales por parte del empleador o de culpa, sino que lo que se indemniza, de manera objetiva - aleatoriamente y a tanto alzado, en función del salario y antigüedad de la relación laboral- es el daño que siempre supone la pérdida de un empleo, se sea trabajador temporal o indefinido. Se resarce un daño objetivamente producido en el ámbito de una relación laboral por su finalización, sin que sea necesaria para indemnizar la existencia de una relación de causalidad, entre la conducta de las partes, la naturaleza temporal o indefinida del contrato y el resultado lesivo, indemnizándose, en el caso de un trabajador indefinido que pierde su empleo por una causa objetiva sobrevenida, con veinte días de salario por año de trabajo - cuantía que no justificada en la norma a que criterios obedece, ha de reputarse a criterios de política económica o de empleo- mientras que la pérdida del empleo de la trabajadora interina, que ocupaba el mismo puesto de trabajo y realizaba un trabajo comparable, no se resarce, y ello, sin causa que el legislador ofrezca como justificadora de esa desigualdad en una misma condición de trabajo" .

**DECIMOSEPTIMO.-** Se trata de igual conclusión que la alcanzada por tan repetida sentencia firme de la Sección Sexta de este Tribunal de 8 de mayo de 2.017 , que hemos hecho nuestra en numerosas ocasiones. En efecto, elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley llevan a aplicar el mismo criterio, máxime cuando no se ofrece ninguna razón que aconseje cambiarlo. A su tenor: "(...) El tercero y último aborda el tema de la eventual indemnización que pudiera corresponder a la actora por la lícita extinción de su contrato de interinidad. En orden a fijar nuestra respuesta consideramos que se deben abordar estas cuestiones: 1) el contraste entre los eventuales términos en que se planteó esta petición en instancia y en la fase de suplicación del proceso; 2) la posibilidad legal de conceder una indemnización por la extinción de un contrato de interinidad;



3) el eventual importe de esa indemnización. A propósito del primero de esos extremos: Como hemos dicho, la demanda pidió que se declarara la existencia de despido y, en su defecto, 'se proceda a la indemnización prevista en el ET para el despido improcedente o subsidiariamente se le abone la indemnización establecida por cese en contrato de tiempo cierto'. En el acto del juicio la CM sostuvo (...) que en orden a fijar esa indemnización no podía ser aplicada la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2015 (sic), exponiendo las razones en las que basaba esa opinión. El juzgador de instancia hizo cita en el fundamento de derecho séptimo de la resolución ahora impugnada ante este Tribunal a la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de '14 de septiembre de 2015' (se refería en realidad a la sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, **Diego Porras**), si bien no hizo mención alguna sobre su eventual incidencia en el caso presente, ya que, como se ha dicho, aquél calificó la extinción del contrato de la actora como despido improcedente con la indemnización ordinaria prevista para estos casos, lo cual nada tenía que ver con dicha sentencia comunitaria".

**DECIMOCTAVO.-** Después, expone: "(...) El recurso de la CM vuelve a incidir sobre esta cuestión, indicando: 'entendemos que en el caso en que se entendiera que procede el reconocimiento de alguna indemnización a la actora, sería en todo caso la prevista en el art. 49.1.c) ET'. En el escrito de impugnación de recurso se hace oposición a esa petición subsidiaria diciendo: 'En relación con la cláusula 4 del Acuerdo marco, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada'. En consecuencia, debe entenderse que el concepto de 'razones objetivas', en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C 307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C 444/09 y C 456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C 177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C 302/11 a C 305/11, EU:C:2012:646, apartado 50). De esta interpretación se desprende que la indemnización que debieran recibir los trabajadores con contrato de duración determinada a la finalización del mismo, sería la indemnización establecida para el despido por razones objetivas de un trabajador fijo comparable, recogido en el art. 53 del Estatuto de los Trabajados, debiéndose cumplir igualmente sus requisitos (...). Así pues, es congruente con lo debatido en instancia que abordemos la problemática referida a si cabe conceder a la Sra. A. una indemnización por válida extinción de su contrato de interinidad".

**DECIMONOVENO.-** Proclamando, a continuación: "(...) Esta problemática no puede desvincularse del derecho de los justiciables a que los jueces y tribunales resuelvan conforme al sistema de fuentes establecido en nuestro ordenamiento jurídico (art. 24.1 CE), lo cual conecta, a su vez, con estas cuestiones: por un lado, la eventual colisión entre la previsión establecida en el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización por válido fin de contrato interino) con la Directiva 1999/70/CE y el principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales que en ella se establece; por otro, el alcance de la reserva de la competencia del Tribunal Constitucional para depurar la legalidad de las normas postconstitucionales con rango de ley de nuestro ordenamiento interno y las eventuales excepciones a esa reserva de acuerdo con la posición que ocupa el Derecho comunitario dentro del sistema de fuentes del ordenamiento español y la eficacia de sus normas. (...) Sobre la indicada reserva en favor del órgano constitucional mantiene la muy reciente STC 1/17: '... es efectivamente doctrina de este Tribunal que los órganos de la jurisdicción ordinaria no pueden inaplicar una ley postconstitucional vigente sin plantear cuestión de inconstitucionalidad, pues al hacerlo incurren en exceso de jurisdicción de conformidad con los arts. 153 a) y c) y 163 CE, en la medida en que interpretan preceptos y normas de la Constitución y del bloque de la constitucionalidad (STC 173/2002, FJ 7), y vulneran además las garantías procesales del art. 24 CE, pues aunque pueda resultar esa decisión judicial 'aparente o formalmente motivada' no es, sin embargo 'una resolución fundada en Derecho' resultando así 'lesiva de las garantías del proceso debido' y provocando 'indefensión' a la parte recurrente (por todas, STC 177/2013, de 21 de octubre, FJ 8, con cita de otras)".

**VIGESIMO.-** También dice: "(...) Las excepciones a la necesidad de dicha reserva en favor del TC requieren considerar el principio de primacía del Derecho comunitario y la eficacia de sus disposiciones, cuestiones éstas que precisan examen por separado. (...) La sentencia del TC 232/15 se refiere a las excepciones a la necesidad de plantear cuestión de inconstitucionalidad en orden a la eventual inaplicación por parte de un órgano judicial español de una ley postconstitucional que puede resultar contraria a otra norma comunitaria, diciendo: '... este Tribunal ya ha tenido ocasión de resolver: a) Que dejar de aplicar una ley interna, sin plantear cuestión de inconstitucionalidad, por entender un órgano jurisdiccional que esa ley es contraria al Derecho de la Unión Europea, sin plantear tampoco cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es contrario al derecho a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE) si existe una 'duda objetiva, clara y terminante' sobre esa supuesta contradicción (STC 58/2004, FFJJ 9 a 14). b) Sin embargo, dejar de plantear la cuestión



prejudicial y aplicar una ley nacional supuestamente contraria al Derecho de la Unión (según la parte) no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva si esa decisión es fruto de una exégesis racional de la legalidad ordinaria, pues solo estos parámetros tan elevados forman parte de los derechos consagrados en el art. 24 CE (así, SSTC 27/2013, de 11 de febrero, FJ 7 ; 212/2014, de 18 de diciembre, FJ 3 , y 99/2015, de 25 de mayo , FJ 3). c) Ahora bien, sí corresponde a este Tribunal velar por el respeto del principio de primacía del Derecho de la Unión cuando, como aquí ocurre según hemos avanzado ya, exista una interpretación auténtica efectuada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En estos casos, el desconocimiento y preterición de esa norma de Derecho de la Unión, tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, puede suponer una 'selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso', lo cual puede dar lugar a una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva ( STC 145/2012, de 2 de julio , FFJJ 5 y 6)'. O, lo que es lo mismo: cuando una norma comunitaria ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentido opuesto al que resulta de la normativa interna española, debe tenerse en cuenta el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea" .

**VIGESIMO-PRIMERO.-** Dicha sentencia sigue expresando en lo que ahora resulta relevante: "(...) Ahora bien, para que entre en juego ese principio de primacía del Derecho comunitario hay que considerar la eficacia de la disposición comunitaria que pretende aplicarse por encima de la normativa interna española, a propósito de lo cual mantiene la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016 (Rec. 207/15 ): a).- La llamada 'eficacia directa' del Derecho UE - posibilidad de aplicar el Derecho de la Unión en los Estados miembros con independencia de las previsiones del Derecho interno- se halla limitada en principio a los Reglamentos de la UE, que son 'directamente aplicable[s] en cada Estado miembro' [ art. 288 TFUE ], por integrarse en los ordenamientos jurídicos nacionales a partir de su publicación en el DOUE [ art. 297 TFUE ]; de manera que el Derecho originario puede ser -desde su entrada en vigor- invocado antes los órganos jurisdiccionales nacionales (así, desde la STJ 05/02/1963, asunto 26/62, 'Van Gend & Loos'). b).- Ciertamente que a partir de la STJ 04/12/1974 [asunto C- 41/74 'Van Duyn'] la posibilidad de 'eficacia' directa se extiende igualmente -aunque en forma muy limitada- a una parte del Derecho derivado, al sentarse el criterio de que las Directivas pueden ser directamente aplicadas en los Estados miembros en los supuestos de falta de ejecución o ejecución incorrecta [la llamada eficacia 'reaccional'], pero ha de tenerse en cuenta que: 1º).- En tanto que opera como 'garantía mínima' frente a la anómala situación provocada por la dejadez estatal (STJ 15/07/1982, asunto 270/81, 'F. Rickmers'), su contenido ha de ser incondicional y suficientemente claro y preciso [STJ asunto 'Van Gend & Loos'], aunque posteriormente el TJUE elimina la exigencia de claridad y requiere tan sólo que las Directivas sean 'incondicionales y suficientemente precisas' (STJ 19/01/1982, asunto 'U. Becker'), de forma que impongan 'una obligación en términos inequívocos' (STJ 23/02/1994, asunto 'Difesa della Cava'); 2º).- Su operatividad -con trasfondo sancionador- se limita al marco de las relaciones verticales [poderes públicos/particulares] y en sentido unilateral [sólo los particulares pueden invocar la Directiva frente a los poderes públicos] (SSTJ 11/06/1987, asunto 'Pretore di Saló'; 08/10/1987, asunto 'Kolpinhghuis Nijmegen'; y 03/05/2005, asunto 'Berlusconi'). c).- Tal como se ha apuntado, 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' (aparte de otras anteriores ya citadas, las SSTJ 05/04/1979, asunto 'Ratti'; 07/12/95, asunto 'Spano'; 19/01/2010, asunto 'Kücükdeveci', ap. 46; 24/01/2012, asunto 'Domínguez', ap. 42; 15/01/2014, asunto 'Association de médiation sociale'; 05/10/2004, asunto 'Pfeiffer', ap. 108; y la reciente 19/04/2016, asunto C-441/14 , 'Dansk Industri', ap. 30)" .

**VIGESIMO-SEGUNDO.-** Sienta, asimismo: "(...) Abundando en esta línea explicativa hemos de indicar -con las SSTJUE 24/01/2012, asunto 'Domínguez', aps. 38 y 38; y 12/12/13, asunto 'Portgás', aps. 23 y 24- que: 'a).- Se ha mantenido un sentido amplio del sujeto frente al que invocar las disposiciones comunitarias, al afirmar que pueden aducirse 'contra un Estado, sea cual sea la condición en la que actúa, como empleador o como autoridad pública'. b).- Asimismo, las Directivas son invocables -cuando proceda y en tanto que como efecto directo- también, de entre las entidades públicas, contra 'los organismos, cualquiera que sea su forma jurídica, a los que un acto de la autoridad pública ha encomendado la prestación de un servicio de interés público bajo el control de esta última y que disponen, a tal efecto, de facultades exorbitantes'. De donde se concluye con la eficacia vertical de la Directiva 1999/70 en las relaciones laborales que mantiene la CM con sus trabajadores. (...) Por último haremos mención a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 , asunto **Diego Porras**), la cual concluye que 'La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización'" .





**VIGESIMO-TERCERO.-** Más adelante, pone de relieve: "(...) El presupuesto del que parte dicha conclusión radica en equiparar el fin de un contrato temporal interino ( art. 49.1.c) ET ) con el fin de un contrato fijo por causa de crisis o reordenación empresarial (despido del art. 49.1. i ) y l) ET ). En el fondo, bajo este planteamiento subyacen tres presupuestos. Primero: tal como resulta del fundamento 23 de esta sentencia, una asimilación de los conceptos 'condiciones objetivas' determinantes del fin de una relación laboral (ejecución de una obra o servicio determinado o producción de un hecho determinado) y 'despido objetivo' del contrato de trabajo (el debido a causa económica, técnica, organizativa o productiva conforme a los términos definidos en el art. 51.1 ET ). Segundo: partiendo de dicha equiparación, reclasificación de todas las causas de extinción del ordenamiento español en dos únicas categorías: subjetivas y objetivas. Tercero: atribuir automáticamente a todos los supuestos incluidos en la categoría 'objetiva' el mismo régimen indemnizatorio de extinción, con independencia de todo otro factor. Hemos de manifestar respetuosamente que ese planteamiento jurídico nos suscita serias dudas, por varias razones. Es cuestionable la indicada equiparación, porque se establece sobre la base de una homologación que no existe, ni conceptual ni jurídicamente. Las 'condiciones objetivas' determinantes del fin de una relación laboral se refieren a un hecho constatable directamente (por ejemplo, el fin de una obra o la incorporación de un titular a una plaza); mientras, el despido por 'causa objetiva' regulado en el art. 52 c) ET hace referencia a un concepto jurídico en el cual se considera un hecho (por ejemplo, la situación económica o la organización de la empresa) que debe ser valorado desde una perspectiva específica (la establecida en los concretos términos que fija el art. 51.1 ET ). Por otra parte, si aceptamos la indicada equiparación de base (asimilación de los conceptos concurrencia de 'condiciones objetivas' determinantes del fin de una relación laboral con 'despido objetivo' del contrato de trabajo), la consecuencia será que igualmente deberían considerarse como condición objetiva de extinción contractual algunas conductas citadas en el art. 54.2 ET como justificativas del despido disciplinario -cuyo carácter de causas subjetiva de extinción contractual hasta ahora no se puesto en duda- (...)".

**VIGESIMO-CUARTO.-** Y acaba así: "(...) Llega la hora de concretar nuestra decisión sobre el tercer motivo de recurso de la CM. Éste pide descartar toda indemnización por lícito fin del contrato de interinidad de la actora -petición principal- o, de conceder alguna, que sea la fijada en el art. 49.1.c) ET para determinados casos de trabajadores temporales -petición subsidiaria-. Esa decisión se adoptará a partir de la doctrina comunitaria, la doctrina constitucional y la jurisprudencia que se ha citado anteriormente, de cuyo conjunto deducimos: La contradicción entre la cláusula. 4.1 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la citada Directiva 1999/70/CE (principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales) y el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización a los trabajadores interinos que válidamente finalicen sus relaciones laborales) ha sido aclarada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, en el sentido de que no queda justificado que por el mero hecho de ser interino un trabajador no tenga derecho por fin de su relación laboral a la indemnización establecida en el ordenamiento español para el caso de los despidos objetivos de trabajadores fijos. La Directiva 1999/70/CE goza del principio de primacía del Derecho comunitario. Goza también en este caso de eficacia directa vertical en la relación laboral entre las partes procesales, dado que estamos en un pleito entre un Organismo público ('CM') que actúa como prestador de un servicio público y un particular. Para aplicar la doctrina comunitaria establecida en la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016 no es preciso plantear cuestión de inconstitucionalidad, por las razones indicadas en la doctrina constitucional que se reseña en el decimotercer fundamento de derecho de la presente sentencia. En consecuencia, procede por parte de este órgano judicial aplicar la doctrina de dicha sentencia comunitaria, dada la absoluta igualdad de ambos supuestos litigiosos (mismo empleador y misma válida causa de extinción de contratos de interinidad). (...) Correlativamente, procede estimar los dos primeros motivos de recurso y revocar la decisión de instancia referida a que la causa de extinción del contrato de la actora se califique como despido, ya que estamos ante válida extinción de contrato interino por cobertura de vacante. En cuanto al motivo tercero, solo procede su estimación parcial, en el sentido de que el fin de servicios de la actora conlleva su derecho a percibir indemnización, equivalente a 20 días de salario por año trabajado (...)".

**VIGESIMO-QUINTO.-** Las razones profusamente expuestas en la sentencia firme de la Sección Sexta de esta Sala que hemos reproducido parcialmente revelan que no impide el devengo de la indemnización reclamada con carácter subsidiario el que la extinción del contrato de trabajo de interinidad por vacante de la actora con efectos de 30 de septiembre de 2.016 obedeciera a un motivo válido, cual es la cobertura reglamentaria de la plaza desempeñada interinamente durante varios años, y no entrañe, en suma, un despido objetivo en sentido técnico-jurídico, aunque, eso sí, se base en causa no inherente a su persona o, si se quiere, de índole no subjetiva. Por ello, no es ocioso recordar la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo contenida en las referidas sentencias de 28 de marzo y 9 de mayo de 2.017 , ya reseñadas, sin perjuicio de que como vimos hagan méritos a personal laboral indefinido no fijo. Como establece la segunda de ellas: "(...) 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** " (las negritas son nuestras).

**VIGESIMO-SEXTO.**- En conclusión: este único motivo se desestima y, con él, el recurso de la Comunidad de Madrid en su integridad, debiendo imponerse las costas causadas a dicha Administración.

## FALLAMOS

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en la representación que ostenta, así como por DOÑA Sofía , contra la sentencia dictada en 7 de marzo de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 23 de los de MADRID , en los autos núm. 1.067/16, seguidos a instancia de DOÑA Sofía , contra la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, sobre despido y, en su consecuencia, debemos confirmar, como confirmamos, la resolución judicial recurrida. Se imponen las costas causadas a la Administración recurrente, que incluirán la minuta de honorarios del Letrado impugnante, que la Sala fija en 500 euros (QUINIENTOS EUROS). Sin costas, en cuanto al recurso de la trabajadora.

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 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220 , 221 y 230 de la LRJS .

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000- 00-0812-17 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

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: 2826-0000-00-0812-17.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, 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.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el , por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, doy fe.