



Roj: **STSJ M 11838/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:11838**

Id Cendoj: **28079340052017100627**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **5**

Fecha: **06/11/2017**

Nº de Recurso: **462/2017**

Nº de Resolución: **632/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ALICIA CATALA PELLON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

R. S. 462/17 TP

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 : 28.079.00.4-2016/0043541

Procedimiento Recurso de Suplicación 462/2017

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid Despidos / Ceses en general 992/2016

Materia : Despido

Sentencia número: 632

Ilmos. Sres

Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

PRESIDENTE

Dña. MARIA BEGOÑA HERNANI FERNANDEZ

Dña. ALICIA CATALA PELLON

En Madrid a seis de noviembre 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 462/2017, formalizado por el LETRADO D. LUIS ANTONIO GOMEZ GARCIA en nombre y representación de D./Dña. Guadalupe , contra la sentencia de fecha treinta de enero de dos mil diecisiete dictada por el Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 992/2016, seguidos a instancia de Dña. Guadalupe frente a CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y



FAMILIA, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. 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.- D^a Guadalupe ha venido prestando sus servicios para la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA desde el 21 de junio de 2.002, con una categoría profesional de Auxiliar de Hostelería y percibiendo un salario mensual incluida la parte proporcional de las pagas extra de 1.818,69 €

SEGUNDO.- El vínculo de las partes se articuló a través de contrato de interinidad para cobertura de plaza vacante vinculada a oferta pública de empleo público correspondiente al ejercicio 2.003

TERCERO.- El 20 de septiembre de 2.016 recibe comunicación del siguiente tenor:

Mediante las Resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016, de la Dirección General de la Función Pública, se procede a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas se carácter laboral de las categorías profesionales de Diplomado en Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería respectivamente.

En consecuencia, le notifico la finalización de su contrato de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, en la de Residencia de Mayores "Santiago Rusiñol" Aranjuez de este Organismo Autónomo, el día 30 de septiembre de 2016, en el N.P.T. NUM000 , y de conformidad con lo estipulado en las cláusulas de su contrato.

CUARTO.- La plaza fue adjudicada a D^a Ángeles con quien se suscribe contrato de trabajo por tiempo indefinido el 30 de septiembre de 2.016

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Que desestimando la demanda interpuesta por D^a Guadalupe contra la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA debo declarar INEXISTENTE el despido de los actores absolviendo a la demandada de sus pedimentos.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte Dña. Guadalupe , 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 27/06/2017, 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 02/11/2017 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 Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, desde el 21 de junio de 2002, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, en virtud de contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003, que fue adjudicada a otra trabajadora que superó las pruebas del proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado por la demandada y quien suscribió con la Administración un contrato de trabajo por tiempo indefinido el 30 de septiembre de 2016.

La sentencia de instancia, desestima la demanda en la que, sin cuestionar el carácter temporal de su contratación, se solicita la condena de la Comunidad de Madrid al abono de la indemnización de veinte días, tal y como se resolvió por el TJUE en sentencia de 14 de septiembre de 2016 y frente a dicho pronunciamiento, se alza en suplicación, la representación Letrada de la demandante, a través de un primer y único motivo



que encauza a través del apartado c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, impugnándolo la de la Comunidad de Madrid.

SEGUNDO.- Son varias, las alegaciones que se aglutinan en el único motivo en el que el recurso se estructura y es conveniente analizarlas de manera separada.

En primer lugar, aduce la recurrente, que desde el momento en el que la Comunidad de Madrid ha extinguido más de mil contratos de interinidad por vacante o para la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva de puesto de trabajo, debió haber acudido al proceso de despido colectivo, vulnerándose, de este modo, con la sentencia de instancia, tanto los artículos 51, 52, 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, como la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014.

En segundo lugar, alega la infracción del artículo 70 del EBEP que, claramente, fija un plazo de duración de tres años entre la convocatoria y la adquisición de la plaza, que al haber sido incumplido por la Comunidad de Madrid, determina que la actora deba ser considerada como indefinida no fija.

Y en tercer lugar, postula la condena de la Comunidad de Madrid, al abono de la indemnización de veinte días aplicando la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, en el asunto de Ana de **Diego Porras** contra el Ministerio de Defensa.

Comenzando por la alegación planteada en segundo lugar, es evidente que se trata de una cuestión nueva, que no puede ser analizada en el recurso de suplicación, tal y como sienta, acertadamente, la sentencia de instancia al delimitar el objeto del debate y tal y como se apunta en el escrito de impugnación de la Comunidad de Madrid.

Y todo ello, porque de conformidad con como dice la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2017, Rec. nº 2570/2015 reafirmando el "criterio general de la inadmisibilidad de «cuestiones nuevas» en todo recurso, éste se justifica << ... en el principio de justicia rogada [epígrafe VI de la EM de la LECiv (LA LEY 58/2000); art. 216 del mismo cuerpo legal], del que es consecuencia, y que más en concreto ha de excluirse en el recurso de casación -bien sea ordinario o para la unificación de doctrina-, que ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería -asimismo- los principios de audiencia bilateral y congruencia (con cita de muchas otras anteriores, SSTs 11/12/07 -rcud 1688/07 (LA LEY 224675/2007); 05/02/08 -rcud 3696/06 (LA LEY 53498/2008); 22/01/09 -rco 95/07 (LA LEY 1230/2009); 18/03/09 -rco 162/07 (LA LEY 30442/2009); y 25/01/11 -rcud 3060/09 (LA LEY 2281/2011)). Y al efecto se ha argumentado por esta Sala que si por el principio de justicia rogada el Juez o Tribunal «sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar en los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas... Por tanto, fuera de esos momentos iniciales ... no es posible suscitar nuevos problemas o cuestiones; lo que pone en evidencia que estas nuevas cuestiones no se pueden alegar válidamente por primera vez en vía de recurso» (STS 04/10/07 -rcud 5405/05 (LA LEY 199920/2007))" (entre otras, STS/IV 23-abril-2012 -rco 77/2011 (LA LEY 56906/2012), con doctrina que reitera, entre otras, la posterior STS/IV 20-diciembre-2012 -rco 275/2011 (LA LEY 220913/2012))".

...

Como dijo esta Sala en sus sentencias de 5-2-2010 (Rcud. 531/09), 30-3-2010 (Rcud. 1936/09 (LA LEY 27130/2010)) y 20-1-2011 (Rcud. 1724/10 (LA LEY 2276/2011)) entre otras "El artículo 1710 de la LEC del año 1881 establecía que será causa de inadmisión del recurso el que las normas citadas como fundamento de los motivos de impugnación no guarden la necesaria relación con las cuestiones debatidas en el nivel jurisdiccional en el que se dictó la sentencia recurrida. Y la misma conclusión se obtiene al poner en relación el art. 481 de la Ley actualmente vigente, que exige la fundamentación en forma suficientemente extensa del recurso (por consiguiente también de la infracción legal) con el art. 483.2 nº 2º de la misma, que obliga a inadmitir este recurso cuando el escrito de interposición no cumpla los requisitos legalmente establecidos", así como que "el término de referencia en el juicio de contradicción 'es una sentencia que, al decidir sobre un recurso extraordinario, está limitada por los motivos propuestos por el recurrente' y, por ello, la identidad de la controversia debe establecerse teniendo en cuenta los términos en que ésta ha sido planteada en suplicación (sentencias de 13 de diciembre de 1.991, 22 de diciembre de 1992, 5 de julio, 9 de diciembre de 1993 y 14 de marzo de 1997)". En análogos términos, la citada STS/IV 30-marzo-2010 destaca que "constituye jurisprudencia constante que la alegación de una cuestión nueva es incompatible con el carácter extraordinario que tiene el recurso de casación, y, concretamente, en la esfera del recurso de casación para la unificación de doctrina, hemos sostenido que (STS 5-11-1993; R. 3090/92; 7-5-1996, R. 3544/96; 17-2-1998, R. 812/97 (LA LEY 3293/1998); 14-6-2001, R. 1992/00 (LA LEY 268/2002); 31-1-2004, R. 243/03; 13-2-2008, R. 4348/06; 13-5-2008, R. 1087/06; y 26-10-



2009, R. 2945, entre otras muchas) todo motivo formulado en este recurso, que no coincida con el recurso de suplicación, constituye una cuestión nueva, dado que la identidad, a efectos de la contradicción exigida en el art. 217 LPL (LA LEY 1444/1995), se produce a partir de la controversia en suplicación, en cuanto 'el término de referencia en el juicio de contradicción' es 'una sentencia que al decidir sobre un recurso extraordinario, está limitada por los motivos propuestos por el recurrente en el recurso de suplicación (TS 31-1-2004, R. 243/03) "', doctrina que sigue vigente y es de aplicación con relación al artículo 219 de la LJS (LA LEY 19110/2011), como viene señalando esta Sala.

... Existe incongruencia "extra-petita" cuando se cambian los términos del debate planteado por las partes, como ocurre cuando el Tribunal se pronuncia sobre una cuestión no debatida y se accede a una pretensión no formulada dejando indefensa a la parte que se vio privada de la posibilidad de hacer alegaciones en defensa de sus intereses sobre esa cuestión que es resuelta sin haberse suscitado por las partes, sin que el principio "iura novit curia" permita al juez apartarse del principio "iuxta allegata y probata" y basarse en hechos y fundamentos diferentes a los alegados, por cuanto dejaría indefensa a la parte que no pudo rebatir los argumentos que creó "ex novo"....>>.

Como dice la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2016, Recurso nº 2938/2014 <<...." Como ha señalado esta Sala, entre otras, en sus sentencias de 5 de febrero y 30 de marzo de 2010 (RcuD 531/09 y 1936/09) y en la de 20 de enero de 2011 (RcuD 1724/2010) "Constituye jurisprudencia constante que la alegación de una cuestión nueva es incompatible con el carácter extraordinario que tiene el recurso de casación, y, concretamente, en la esfera del recurso de casación para la unificación de doctrina, hemos sostenido que (STS 5-11-1993; R. 3090/92 ; 7-5-1996, R. 3544/96 ; 17-2-1998, R. 812/97 ; 14-6-2001, R. 1992/00 ; 31-1-2004, R. 243/03 ; 13-2- 2008, R. 4348/06 ; 13-5-2008, R. 1087/06 ; y 26-10-2009, R. 2945, entre otras muchas) todo motivo formulado en este recurso, que no coincida con el recurso de suplicación, constituye una cuestión nueva, dado que la identidad, a efectos de la contradicción exigida en el art. 217 LPL , se produce a partir de la controversia en suplicación, en cuanto "el término de referencia en el juicio de contradicción" es "una sentencia que al decidir sobre un recurso extraordinario, está limitada por los motivos propuestos por el recurrente en el recurso de suplicación" (TS 31-1-2004 , R. 243/03)" " (entre otras, SSTS/IV 24-junio-2011 - rcuD 3460/2010 Pleno y 13-mayo-2014 - rcuD 3460/2010); y, además, se reitera que "en casación unificadora no se pueden plantear - tanto por el carácter extraordinario del recurso como por la garantía de defensa de las partes- aquellas cuestiones que no fueron suscitadas en suplicación [tampoco lo fue en instancia ...], aunque hubieran sido tratadas en la instancia, pues es sobre las planteadas y resueltas en suplicación sobre las que únicamente se puede articular la casación unificadora, salvo excepciones vinculadas a temas de decisión que se hubieran introducido directamente por la sentencia de suplicación que fuera combatida (SSTS 17/12/91 -rcuD 1013/91 ; ... 28/05/13 -rco 52/12 ; y 24/09/14 -rcuD 1522/13) " (STS/IV 21-abril-2015 -rcuD 1071/2014 , Pleno)....>>.

SEGUNDO.- Sentando lo anterior y tratándose de una trabajadora interina por vacante, a la que se le cubre la plaza por la trabajadora que superó las pruebas selectivas del proceso de consolidación de empleo, el siguiente paso radica en determinar si nos encontramos ante un despido o ante una válida extinción contractual, optando por esta segunda tesis, por aplicación de la sentencia de este Tribunal de 8 de mayo de 2017, RS nº87/2017 , en la que se razona lo siguiente:

<<... No cabe aplicar en este caso, como ha hecho el juzgador de instancia, el criterio adoptado en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (RCUD 217/13), de Sala General, puesto que se refiere al supuesto de fin de contrato de interinidad por amortización de la plaza ocupada por el contratado interino. Los términos en que se expresa dicha resolución son inequívocos: "La demandada no ha controvertido que nos encontremos ante un despido colectivo, que afecta a un importante número de trabajadores. Su oposición a la aplicación del procedimiento previo del despido colectivo que regula el art. 51 del E.T. en relación con la Adicional Vigésima del mismo y con el art. 35 del R.D. 1483/2012 , la ha fundado en que la extinción de los contratos se ha basado en la aprobación de una nueva R.P.T. que ha conllevado la amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores afectados que han visto extinguidos sus contratos no por causa de un despido colectivo, sino por la amortización del puesto de trabajo que ocupaban en virtud de un contrato de interinidad por vacante , contrato que se extingue al ser cubierto el puesto de trabajo que es objeto del mismo, y, también, cuando se amortiza ese puesto porque de ese hecho deriva, igualmente, la extinción de un contrato de interinidad que ha perdido su objeto".

Por el contrario, en el caso presente no ha existido amortización alguna de la plaza ocupada por la actora, sino todo lo contrario; dicha plaza se mantiene con su correspondiente dotación presupuestaria y por eso precisamente se ha procedido a designar al titular que debe ocuparla.

En consecuencia, la concurrencia o no de válida causa de extinción contractual debe resolverse conforme a los presupuestos propios del contrato de interinidad.



OCTAVO.- En este punto la jurisprudencia también es clara, como vamos a ver tomando como referencia directa dos sentencias del Tribunal Supremo que han abordado esta materia. Seguimos en su orden de cita este criterio: primero una sentencia de Sala General; después otra referida específicamente a proceso de cobertura de vacantes en el ámbito de la sanidad pública de la Comunidad de Madrid.

La primera de esas sentencias es de fecha 1 de febrero de 2011 (RCUD 899/10), de la que se va a hacer extensa transcripción a fin de poder apreciar la más que relevante similitud del supuesto en ella enjuiciado con el concurrente en el presente litigio, pues también en aquél se cuestionó el fin de un contrato de interinidad iniciado en diciembre de 2003 y terminado en diciembre de 2008 (por tanto, con duración superior a 3 años) como consecuencia de la asignación de la plaza ocupada por el trabajador interino a la persona designada como titular de la misma tras superar esta última la prueba establecida al efecto, que no fue otra sino un proceso de consolidación de empleo temporal convocado en iguales términos que los acordados en la Orden de 3 de abril de 2009 citada en el cuarto hecho declarado probado de la sentencia de instancia del presente litigio.

Dicha sentencia identifica en estos términos el problema jurídico que aborda: "La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si el cese del demandante, contratada por la Xunta de Galicia en la modalidad de interinidad por vacante y que dejó de prestar servicios cuando se cubrió la plaza que ocupaba por la persona seleccionada en el oportuno concurso, constituyó un despido o una lícita terminación del referido contrato, analizándose para ello Disposición Transitoria 16ª de la ley 4/1988 de 26 de mayo (LG 1988, 105) de la Función Pública de Galicia introducida por la ley 13/2007 de 27 de julio (LG 2007, 303) , y la DT 14ª del Decreto Legislativo 1/2008 (LG 2008, 255) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia".

La solución jurídica que se da a ese problema parte de este presupuesto: "Para resolver el fondo del asunto es preciso partir de la realidad de que no se discute la licitud inicial del modo de contratación del demandante, interinidad por vacante, llevada a cabo por la Administración al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 c) ET (RCL 1995, 997) y del artículo 4 del Real Decreto 2720/1998 (RCL 1999, 45) , y de que, en principio, la asignación de la plaza al titular que la haya obtenido tras el oportuno concurso es causa de extinción del contrato de trabajo suscrito bajo aquella modalidad (artículo 49.1 b) ET)".

Y concluye, tras examinar el proceso de consolidación de empleo temporal de la disposición transitoria 4ª de la Ley 7/2007 en la Administración y su aplicación en el ámbito de la Función pública de Galicia, empresa a la que se refería el litigio: "la ocupación de la plaza que desempeñaba interinamente el recurrente por quien legítimamente había superado el proceso selectivo convocado para ellono constituyó un despido, sino la válida extinción de una relación de trabajo, tal y como se desprende de los artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y 4 del R.D. 2720/1.998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45) ...".

NOVENO.- La segunda sentencia del Tribunal Supremo que queremos recordar en este momento es la de 18 de mayo de 2015 (RCUD 2135/14), referida a proceso de cobertura de vacantes en el ámbito sanitario de la CM. Aborda un caso de contratación interina producida en noviembre de 2003 referida a una plaza cuya cobertura se produjo en noviembre de 2012 (mucho después de 3 años desde el inicio del contrato de interinidad), tras resolverse el correspondiente proceso de promoción profesional específico. La sentencia mantiene:

"A la vista de los datos anteriormente consignados, forzoso es concluir que la plaza que venía ocupando D. Jose Augusto se cubrió en el proceso de promoción profesional específico para el acceso a la categoría de auxiliar de control e información, siendo adjudicada a Doña Adriana por resolución de 12 de noviembre de 2012, pasando a ocupar dicha plaza desde el 21 de noviembre de 2012, por lo que se cumplió la causa de interinidad válidamente consignada en su contrato, a saber, que ocuparía provisionalmente, de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos, regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo , la vacante NUM002, de la categoría profesional de auxiliar de control e información, vinculada a la oferta de empleo público correspondiente al año 2004. Al haberse producido la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por el interino, su cese no es un despido, sino que es ajustado a derecho".

TERCERO .- Encontrándonos, en definitiva, ante una válida extinción del contrato de interinidad de la actora, el siguiente paso radica en determinar si tiene o no derecho a la indemnización que reclama, siendo nuestra respuesta, negativa, pues así lo hemos entendido en nuestra sentencia de 26 de octubre de 2017, RS nº 389/2017 , de la que reproducimos parte de su argumentación:

<<... **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 enjuiciamos, 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, entendiéndose 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, entendiéndose 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) ...>>.

Y en la que concluimos en el sentido siguiente:

<<DÉCIMO.- ... 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...>>.

Por todo ello,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada de Doña Guadalupe, contra la sentencia de 30 de enero de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid, en autos nº 992/2016, promovidos por la recurrente contra la Consejería de Políticas Sociales y de Familia de la Comunidad de Madrid, 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 Público 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 2876-0000-00-0462-17 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez 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 2876-0000-00-0462-17.

Una vez adquiriera 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 el día 13-11-2017 por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.