



Roj: **STSJ CL 193/2018 - ECLI: ES:TSJCL:2018:193**

Id Cendoj: **47186340012018100093**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **22/01/2018**

Nº de Recurso: **2035/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00101/2018

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 49275 44 4 2016 0000993

Equipo/usuario: MAH

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002035 /2017

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000432 /2016

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña CORREOS Y TELEGRAFOS

ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Constanza

ABOGADO/A: JOSE FERNANDEZ POYO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres. Recurso nº: **2035/2017** R.L.

D^a M^a Carmen Escuadra Bueno

Presidente acctal. de la Sección

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael Antonio López Parada/ En Valladolid a veintidós de Enero de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente



SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 2035 de 2.017, interpuesto por SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Zamora en el Procedimiento Ordinario nº 432/2016 de fecha 2 de Mayo de 2017, en demanda promovida por Constanza contra SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de Diciembre de 2016, se presentó en el Juzgado de lo Social de Zamora Número 2, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes: "PRIMERO.- La demandante, doña Constanza, ha venido prestando servicios para "SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S. A" desde el día 5 de febrero de 2007, con categoría de atención al cliente, centro de trabajo en Zamora, y salario diario según convenio de 55,46 euros diarios, con inclusión de la prorrata de pagas extras. SEGUNDO.- La relación laboral entre las partes se formalizó mediante un contrato de interinidad para la sustitución del trabajador Heraclio por permisos sindicales. TERCERO.- El día 02 de febrero de 2016, la entidad demandada dirigió a la actora una comunicación de cese del siguiente tenor literal: "De conformidad con lo estipulado en el artículo 49 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, así como en la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre Ud y la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A., con fecha 05/02/2007 al amparo del art. 4º del RD 2720/1998 de 19 de diciembre, le comunico que dicho contrato quedará extinguido el día 06/02/2016 por finalización de la causa que dio lugar a la sustitución". CUARTO.- La demandante no ha ostentado la representación de los trabajadores. QUINTO.- En fecha 15/12/2016 tuvo lugar la conciliación previa con el resultado de sin avenencia."

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte demandada fue impugnado por la parte actora. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El único motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y se divide en cuatro apartados en los que trata diversas cuestiones jurídicas, todas relativas al problema de aplicación de la indemnización por fin de contrato de los trabajadores temporales en relación con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea fijada en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C-596/14, De Diego.

El primer punto sostiene que la Directiva 1999/70/CE, que es la aplicada en dicha sentencia, no es de aplicación directa a la relación laboral entre la parte actora y la recurrente, por tratarse de una sociedad estatal que se rige por el Derecho Privado.

El argumento ha de ser rechazado. La obligación de trato igual entre temporales y fijos no deriva exclusivamente de la Directiva 1999/70/CE, sino también de la Carta de Derechos Fundamentales, que de conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea tiene el mismo valor jurídico de los Tratados y es de aplicación, siempre directa y sin necesidad de norma de incorporación, cuando estemos ante la aplicación de normas de Derecho de la Unión, como aquí ocurre, al tratarse de la correcta transposición al ordenamiento interno de la Directiva 1999/70/CE.

La Carta diferencia entre el derecho a la igualdad ante la Ley, que solamente puede ser excepcionada cuando concurren circunstancias que justifiquen proporcionadamente un trato diferenciado (artículo 20) y la prohibición de discriminación (artículo 21), que prohíbe aplicar determinados criterios "odiosos" para fundamentar una desigualdad de trato, prohibición que alcanza a todas las personas, públicas y privadas. La diferencia que hace la Carta de Derechos Fundamentales ya ha sido recogida en España por una reiteradísima jurisprudencia, que nos dice que en el artículo 14 de la Constitución Española se contienen dos prescripciones: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado. Esta distinción tiene especial



relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la sentencia del Tribunal Constitucional 34/1984, la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación, lo que no ocurre cuando la desigualdad se establece por una norma del ordenamiento o por la actuación de una Administración Pública (sentencias del Tribunal Constitucional 161/1991 y 2/1998). Lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas es que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que, como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, han estado ligadas históricamente a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista. De ahí el distinto alcance de estos principios, porque mientras que el principio de igualdad -en la Ley y en la aplicación de la Ley- vincula a los poderes públicos, no sucede lo mismo con la tutela antidiscriminatoria, que por la especial intensidad de su protección se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas.

Ocurre, sin embargo, que el principio de igualdad ante la Ley (no la mera interdicción de la discriminación) es aplicable a las normas jurídicas, en cuanto dimanen de poderes públicos vinculados por la obligación de trato igual, de manera que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, la diferenciación injustificada, inserta en las normas aplicables, entre trabajadores temporales y fijos, en cuanto introduzca una diferencia de trato carente de causa razonable y proporcionada, es contraria al derecho fundamental a la igualdad de trato, como la jurisprudencia española ha señalado reiteradamente cuando la diferencia se incorpora a las normas de los convenios colectivos. Lo relevante entonces es determinar dónde se encuentra en este caso la diferencia de trato entre la cuantía indemnizatoria por extinción del contrato entre temporales y fijos, esto es, si se encuentra en una decisión interna de la empresa o si, por el contrario, se encuentra inserta en las normas que aplica. Y la respuesta ha de ser la segunda, porque la diferencia de trato resulta de la diferente regulación legal de la extinción del contrato para los trabajadores temporales y fijos, en lo relativo a la indemnización, ante circunstancias análogas, de manera que un mismo hecho (como puede ser la extinción de un contrato o la redundancia de un puesto de trabajo ante la presencia de dos o más titulares del mismo) justifica tanto la extinción de un contrato temporal, pero sin indemnización o con indemnización de doce días por año, como la extinción de un contrato fijo por la vía del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, con indemnización de veinte días por año. Esa diferencia de trato está inserta en la regulación legal contenida en los artículos 15, 49, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto si la diferencia de trato es imputable a la norma legal, nos hallamos en el marco del artículo 20 de la Carta de Derechos Fundamentales y la misma es aplicable porque estamos ante la interpretación y aplicación de la Directiva 1999/70/CE (artículo 52 de la Carta, en relación con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea). El derecho fundamental a la igualdad de trato se impone de manera directa por encima del Derecho nacional y en todo tipo de relaciones jurídicas, no solamente de las verticales, tal y como establece la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias de 19 de enero de 2010, C555/07, Kükükdeveci y de 26 de febrero de 2013, C-617/10, Fransson). De hecho la doctrina respecto de la aplicación directa del derecho fundamental de igualdad se estableció por la jurisprudencia europea anteriormente a la Carta de Derechos Fundamentales y al Tratado de Lisboa, en sentencias como las de 9 de marzo de 1978, Simmenthal, C-106/77, 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, 7 de septiembre de 2006, Cordero Alonso, C 81/05, 19 de noviembre de 2009, Filipiak, C314/08 ó 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C188/10 y C189/10. Y dentro de este acervo doctrinal y expresamente sobre el principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos, el Tribunal de Justicia dijo, en la sentencia de 22 de diciembre de 2010 en los asuntos acumulados C-444/09 y C-456/09, Gavieiro y Torres (párrafo 41):

"Además, habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 27)".

Es decir, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya en aquella sentencia, declaró la aplicabilidad directa con alcance general del principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos derivado de la Directiva 199/70/CE, al vincularlo expresamente al principio general de igualdad de trato. El principio de igualdad de trato entre fijos y temporales, según el Tribunal de Justicia, deriva de los principios de igualdad de trato y no



discriminación como principios generales del Derecho de la Unión (hoy recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales) y no solamente de la Directiva 1999/70/CE, debiendo serle reconocido "alcance general".

En su más reciente sentencia, de 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-158/2016, Vega González, el Tribunal de Justicia ha añadido lo siguiente:

"Procede recordar con carácter previo que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el Preámbulo de dicho Acuerdo precisa, en su párrafo tercero, que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C596/14, EU:C:2016:683, apartado 25 y jurisprudencia citada). El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C596/14, EU:C:2016:683, apartado 26 y jurisprudencia citada). Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de este debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C596/14, EU:C:2016:683, apartado 27 y jurisprudencia citada)".

De lo cual se deriva que ese principio, que no es sino el derecho fundamental a la igualdad ante la Ley recogido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, es aplicable directamente a la sociedad estatal Correos y Telégrafos y ello es así aunque admitiésemos considerar a la misma una persona jurídica privada pura de manera que la relación jurídica entre la misma y la parte actora tuviese naturaleza "horizontal".

Pero es que además ha de negarse que en este caso estemos ante supuestos efectos directos de naturaleza horizontal, porque la aplicación "vertical" de las Directivas no toma en consideración la naturaleza jurídica de Derecho interno de la correspondiente persona jurídica, sino que es un concepto de alcance comunitario. Los efectos verticales de las Directivas no incorporadas al Derecho interno se producen porque el Estado no puede beneficiarse frente a sus ciudadanos de su propio incumplimiento a la hora de proceder a la correcta adaptación de su legislación interna al contenido de las mismas, de manera que no es sino una aplicación del principio "nemo audiatur propriam turpitudinem allegans" (CIC 7.8.5). Por tanto el concepto "Estado" a efectos de aplicar dicho principio es el propio del Derecho internacional e incluye a todos los poderes públicos y personas jurídicas vinculados a los mismos, independientemente de la distribución interna de poderes entre diferentes Administraciones, sus formas de personificación y la naturaleza pública o privada del Derecho que aplican (debemos recordar que al tratarse de contratos laborales estamos siempre ante Derecho Privado, independientemente de la naturaleza jurídica de la persona que lo aplica). En ese sentido cabe recordar que la sociedad estatal Correos y Telégrafos, se constituyó en aplicación del artículo 58 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre y de conformidad con la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, la totalidad de las acciones pertenece a la sociedad estatal de participaciones industriales (SEPI). Se trata por tanto de una sociedad que forma parte del sector público empresarial, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, regida por los artículos 111 a 117 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público. No es por tanto una mera empresa privada en la que un poder público pueda tener participaciones, ni siquiera una sociedad controlada por un poder público en virtud de una participación decisiva, sino una sociedad íntegramente pública en su propiedad y que además tiene atribuidas funciones de servicio público universal (Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del Servicio Postal Universal, de los Derechos de los Usuarios y del Mercado Postal). Y a efectos de aplicar el Derecho de la Unión, tratándose de un concepto de alcance europeo, debe hacerse una valoración que atienda a la realidad y prescindir de las calificaciones jurídicas de Derecho interno, como ya dijo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 19 de abril de 2007, C-295/05, Tragsa. Por consiguiente nos hallamos ante una relación vertical y no horizontal.

En definitiva por ambas razones resulta de aplicación directa al caso la Directiva 1999/70/CE.

SEGUNDO.- A continuación dice el recurso que no es posible aplicar en este caso el principio de interpretación conforme de la normativa interna, pero a la vista de lo que hemos visto en el punto anterior, al ser el principio de igualdad de trato y la propia Directiva de aplicación Directa, no es necesario acudir a la normativa interna para comprobar si la misma puede ser interpretada conforme a las exigencias de la Directiva. Si no es posible hacer tal interpretación el principio de primacía (sentencias del Tribunal de Justicia de 5 de febrero de 1963, Van Gend & Loos, 15 de julio de 1964, Costa contra Enel y de 9 de marzo de 1978, C-106/77, Simmenthal),



aplicable también a las Directivas (sentencia de 4 de diciembre de 1974, Van Duyn), obliga al órgano judicial a inaplicar las normas internas, cualquiera que sea su rango, contrarias al Derecho de la Unión, (sentencias de 19 de enero de 2010, C555/07, Küçükdeveci y de 26 de febrero de 2013, C-617/10, Fransson).

TERCERO.- A continuación se extiende el recurso en lo que denomina un "análisis crítico" de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C-596/14, De Diego. Lo que sostiene es que el criterio fijado en dicha sentencia es incorrecto, pero lo allí afirmado resulta irrelevante, primero porque el desacuerdo con el criterio interpretativo del Tribunal de Justicia podrá expresarse en ámbitos académicos o incluso mediáticos o políticos, pero en el contexto en el que nos encontramos, que es el de un proceso judicial, lo que debe hacer el órgano judicial es aplicar dicho criterio, en cuanto el Tribunal de Justicia es el máximo intérprete del Derecho de la Unión y las interpretaciones dadas por el mismo han de considerarse vinculantes, como forma de unificar la aplicación de dicho ordenamiento jurídico en todos los Estados miembros. Por el contrario, si el órgano judicial de un Estado optase por no aplicar la interpretación dada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a una norma del Derecho de la Unión, lo que estaría haciendo es constituir a su Estado en situación de incumplimiento del citado Derecho, estaría dictando por ello una decisión contraria al mismo de manera consciente, con lo que ello pueda implicar. Por tanto la afirmación de una parte del litigio de su desacuerdo con la interpretación dada al Derecho de la Unión por el Tribunal de Justicia no tiene cabida como argumento en el contexto de un proceso judicial. En todo caso lo que se argumenta en este parte del recurso es un mero excurso teórico, donde se analiza otro litigio diferente al actual y sin que se haga absolutamente ningún razonamiento sobre los hechos del presente caso, que es el que aquí interesa, careciendo de interés procesal el análisis, crítico o no, de los hechos de otro caso diferente.

CUARTO.- A continuación se sostiene que la normativa española no vulnera el principio comunitario de no discriminación porque no hay situaciones en las que se trate de forma diferente e injustificada a trabajadores interinos y fijos comparables. Se añade que el despido objetivo del artículo 52 es una causa de extinción contractual que se aplica por igual a trabajadores temporales y fijos y que es una causa diferente a la extinción del contrato temporal, por lo que no existe una diferencia de trato ante situaciones iguales.

Lo primero que ha de recordarse es que en puridad y como ya hemos dicho no estamos inicialmente ante la aplicación del artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales, sino del artículo 20. Es decir, no se trata de que se introduzca una diferencia de trato por una causa odiosa, sino de una obligación de trato igual por parte de los poderes públicos, en concreto desde el punto de vista normativo (si bien en este caso, al tratarse de una sociedad estatal, también opera un principio de trato igual en la aplicación de las normas). No obstante esto no resulta relevante por dos razones:

- a) Porque la Directiva 1999/70/CE ha extendido la interdicción de discriminación a esta otra causa, en principio ajena al artículo 21 de la Carta, que es la naturaleza jurídica, fija o temporal, del contrato de trabajo;
- b) Porque la técnica jurídica para aplicar el principio de no discriminación y la obligación de trato igual son esencialmente iguales, siendo muy relevante que en ambos casos la igualdad a la que obligan es una igualdad material, no una igualdad puramente formal.

Dado que la obligación de trato igual no se limita a la pura forma externa, sino que obliga a producir una situación materialmente igual por encima de la mera apariencia jurídica, el que formalmente las causas de extinción del contrato temporal sean diferentes a las del despido objetivo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores es un análisis insuficiente del derecho de igualdad ante la Ley, puesto que lo relevante es comprobar si para un determinado caso el supuesto que da lugar a la extinción del contrato temporal podría encuadrarse también dentro del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. En tal caso, si la misma causa de hecho lleva a la extinción del contrato temporal sin indemnización o con indemnización reducida y a la extinción del contrato fijo con una indemnización superior de 20 días por año de antigüedad, se produce la diferencia material de trato que, si no es justificada, sería ilícita. Así puede suceder, por ejemplo, cuando un contrato de trabajo para obra o servicio tiene vinculada su duración a la de una contratación empresarial, puesto que la finalización de la contrata entre empresas que daría lugar a la extinción del contrato temporal sería también causa de extinción de un contrato fijo al amparo del artículo 52 del Estatuto; y también puede suceder cuando un trabajador contratado por vacante o interinidad ve extinguido su contrato por la incorporación de un determinado trabajador para ocupar su mismo puesto de trabajo, puesto que tal redundancia de trabajadores para el mismo puesto de trabajo constituye igualmente una causa que justificaría la extinción del contrato de un trabajador fijo, pero al amparo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y con una indemnización de 20 días por año de antigüedad. Así en cada caso y según sea la circunstancia alegada habría de atenderse a la existencia o no de una situación de trato materialmente desigual, puesto que para que pudiera afirmarse que se trata de situaciones diferentes, en las que no se produce desigualdad, sería preciso que las causas de la contratación temporal fueran radicalmente disímiles, desde un punto de vista material (y no solamente desde el punto de vista formal de su amparo en una modalidad u otra de contratación), de las causas que



permiten la extinción de los contratos al amparo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . Cuando tal disimilitud no se produce y la legislación permite que una causa que debiera insertarse en el seno del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores se constituya en una causa de temporalidad para la contratación laboral, con ello se introduce materialmente una desigualdad por razón de la temporalidad, privando al trabajador de la indemnización prevista en dicho artículo 52 y por ello existe una situación igual y un trato diferente por razón de la modalidad de contratación, temporal o fija, que deviene ilícita.

Establecido lo anterior y rechazado el argumento genérico del recurso, el mismo ha de ser desestimado, dado que no contiene ningún análisis del caso concreto que permita determinar si en el caso que aquí nos ocupa existe una situación de desigualdad material en el sentido que hemos descrito.

QUINTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social , procede imponer las costas del recurso a la parte vencida, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan, a los meros efectos de la condena en costas y sin prejuzgar los que contractualmente correspondan al mismo por la relación con su cliente, en 500 euros. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social , debe decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir conforme al artículo 229 de la misma Ley y disponerse la pérdida de las consignaciones y el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado conforme al artículo 230 de la misma Ley , hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Tomás Peña Grande en nombre y representación de la sociedad estatal de Correos y Telégrafos contra la sentencia de 2 de mayo de 2017 del Juzgado de lo Social número dos de Zamora , en los autos número 432/2016. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 500 euros. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 2035 17 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.