



Roj: **STS 4861/2017 - ECLI:ES:TS:2017:4861**

Id Cendoj: **28079140012017101003**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/12/2017**

Nº de Recurso: **1573/2016**

Nº de Resolución: **1068/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 1235/2016,**
STS 4861/2017,
SJSO 150/2015

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1573/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1068/2017

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 28 de diciembre de 2017.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Leiras Montañés en nombre y representación de Doña Bernarda , contra la sentencia de 17 de marzo de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 2446/2015 , formulado frente a la sentencia de 25 de junio de 2015 dictada en autos 958/2014 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de León seguidos a instancia de Doña Bernarda contra el Servicio Público de Empleo Estatal, sobre desempleo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, el Servicio Público de Empleo Estatal representado por el Abogado del Estado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 25 de junio de 2015, el Juzgado de lo Social núm. 3 de León, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que DESESTIMO la demanda interpuesta por DOÑA Bernarda contra



el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, y absuelvo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra, confirmando íntegramente la Resolución de 28 de julio de 2014 de la Dirección Provincial del Servicio de Empleo Público Estatal de León, objeto de impugnación en este proceso laboral.»

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- La parte actora, Doña Bernarda , prestó servicios en la empresa PROMOCIONES E INVERSIONES ARGENTA S.A., desde el 1 de agosto de 1997.- SEGUNDO.- La demandante permaneció en situación de desempleo un periodo de 142 días como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo en el que se acordó la reducción temporal de jornada durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2011 al 27 de diciembre de 2012.- TERCERO.- La empresa PROMOCIONES e INVERSIONES ARGENTA S.A., con fecha 11 de marzo de 2013 y efectos del día 26 de marzo de 2013, notificó a la trabajadora su despido por causas objetivas.- CUARTO.- El 2 de abril de 2013 la parte actora comenzó a prestar servicios para la empresa INMOBILIARIA ÁLVAREZ FRANCOS 2000 S.L., siendo extinguida su relación laboral en fecha 18 de julio de 2014.- QUINTO.- El 28 de julio de 2014 la actora solicitó la reanudación de la prestación por desempleo.- SEXTO.- Por Resolución de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de León de fecha 28 de julio de 2014, se aprobó la prestación por desempleo por 720 días de derecho pero con 142 días consumidos.- SÉPTIMO.- Frente a la anterior Resolución se interpuso reclamación administrativa previa que fue desestimada el 2 de octubre de 2014.- OCTAVO.- Se agotó la vía previa.».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, dictó sentencia con fecha 17 de marzo de 2016 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que DESESTIMANDO el recurso de Suplicación interpuesto por D^a Bernarda contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N^o Tres de León, de fecha 25 de junio de 2.015 , (Autos núm. 958/2014), dictada a virtud de demanda promovida por la precitada recurrente contra el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL sobre DESEMPLEO, y en su consecuencia, debemos CONFIRMAR Y CONFIRMAMOS la sentencia recurrida».

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, por la representación procesal de Doña Bernarda , siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 28 de octubre de 2016, dándose traslado a las partes para formalizar su impugnación.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación, se dio traslado al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 19 de diciembre de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo consumidas en el período de suspensión del contrato o de reducción de jornada de carácter colectivo, en el caso de que posteriormente se produzca la extinción de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

El concreto punto objeto de controversia consiste en determinar si puede disfrutar del expresado beneficio un trabajador que después de haber visto reducida primero su jornada de trabajo y extinguida más tarde la relación por despido objetivo, se incorpora a otra empresa que tiempo más tarde acuerda la extinción de su contrato de trabajo, siendo esta última decisión la que da lugar a la solicitud de la reanudación de la prestación por desempleo cuyo limitado reconocimiento motiva la reclamación.

O, expresado en términos más generales, se trata de dirimir si la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo está condicionada a que la suspensión del contrato o la reducción de jornada y la ulterior extinción de la relación laboral hayan tenido lugar en la misma empresa.

2. La sentencia recurrida, dictada el 17 de marzo de 2016 por la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede en Valladolid , confirmó la de instancia, desestimatoria de la demanda rectora del proceso. Tal y como consta en su relación de hechos probados, no impugnada en suplicación, las circunstancias relevantes para resolver el problema suscitado son las siguientes:

a) La trabajadora demandante, como consecuencia del expediente de regulación temporal de empleo promovido por su empleadora, experimentó una reducción de su jornada y disfrutó de la prestación por desempleo parcial en el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 27 de diciembre de 2012, durante un tiempo equivalente a 143 días.

b) Una vez reincorporada a la jornada normal, la empresa le comunicó el despido objetivo con efectos de 26 de marzo de 2013.



c) El día 2 de abril de 2013 fue contratada por otra empresa en la que prestó servicios hasta que el 18 de julio de 2014 le fue comunicada la extinción de la relación laboral, sin que conste el motivo esgrimido.

d) Solicitada la reanudación de la prestación por desempleo el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) se la concedió con una duración de 720 días, pero descontando los 142 días devengados durante su permanencia en la situación de reducción de jornada en la anterior empresa.

3. Presentada demanda en aras de la reposición de los 142 días consumidos por tal causa, fue desestimada por el Juzgado de lo Social 3 de León, pronunciamiento que fue confirmado por el órgano de segundo grado aunque con argumentos propios, no coincidentes con los de la resolución de instancia.

La sentencia de suplicación parte de la literalidad del art. 16 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en la redacción dada al apartado 1 por el Real Decreto Ley 1/2013, de 25 de enero, para afirmar que «... la suspensión del contrato o reducción de jornada y posterior extinción del contrato de conformidad con los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o 64 de la Ley Concursal debe producirse en la misma empresa lo que no ocurre en el presente caso ».

SEGUNDO.-1. Recurre ahora la actora en casación unificadora la referida sentencia, denunciando la infracción del artículo 16 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en fecha 17 de octubre de 2013 (rollo 533/2013).

Esta resolución resuelve el caso de un trabajador percibió prestaciones por desempleo como consecuencia de haberse suspendido su relación en el marco de un ERTE entre el 1 de mayo de 2011 y el 18 de junio de 2012, y que en esa última fecha fue despedido por causas objetivas. El 4 de junio de 2012 comenzó a prestar servicios para otra empresa y el día 12 del siguiente mes fue cesado por fin de contrato temporal. Reconocida la prestación por desempleo, con una duración de 660 días, de los que 140 se consideraron consumidos en razón de la anterior suspensión contractual, interpuso demanda impugnando el descuento, que fue estimada en la instancia y en suplicación. La Sala llega a esa solución atendiendo a la literalidad del art. 16.1 de la Ley 3/2012, que, a su juicio, no exige que la regulación temporal y la extinción se produzcan en la misma empresa, así como a la finalidad perseguida por la norma de reforzar la protección por desempleo "de los trabajadores que se han visto afectados de forma sucesiva, primero por la suspensión temporal de su contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, y luego por la extinción fundamentada en las mismas causas".

2. El análisis comparativo de la sentencia impugnada y de la aportada como referencial permite afirmar, en concordancia con lo informado por el Ministerio Fiscal, que tales resoluciones son contradictorias en los términos exigidos por el art. 219.1 LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, al concurrir las identidades que en él se establecen.

En efecto, en ambas sentencias se decide sobre la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo en el caso de trabajadores que después de haber visto reducida su jornada de trabajo o suspendida su relación laboral, extinguida posteriormente a virtud de despido objetivo, pasan a prestar servicios para otra empresa que acuerda la extinción del contrato de trabajo, siendo esta última decisión la que da lugar a la solicitud de la reanudación de la prestación por desempleo, cuyo reconocimiento motiva la reclamación. Y en tanto que la sentencia impugnada afirma que para que proceda la reposición es indispensable que la suspensión del contrato o la reducción de jornada y la ulterior extinción del contrato que genera la nueva situación legal de desempleo tengan lugar en la misma empresa, la de contraste mantiene lo contrario, lo que conduce a pronunciamientos de signo opuesto.

Ciertamente, entre las sentencias contrastadas existen dos diferencias que deben ser objeto de consideración. La primera radica en la causa de la extinción de la relación laboral mantenida con la segunda empresa, que en la recurrida no consta acreditada y en la de contraste reside en la terminación del contrato temporal. No obstante, esa diferencia carece de relevancia para el juicio positivo de contradicción, pues no afecta a la única cuestión que se suscita en el presente recurso, que se contrae a determinar si la extinción de la relación laboral debe producirse necesariamente en la misma empresa en la que sobrevino la vicisitud determinante del reconocimiento inicial de la prestación por desempleo. Al respecto, es importante señalar que, con independencia de la valoración que pueda realizarse de la decisión adoptada por la sentencia de contraste de obviar la causa determinante del segundo cese, el SPEE, en el escrito de impugnación del presente recurso, no formula objeción alguna ante el hecho de que en la sentencia impugnada no exista constancia del motivo por el que se extinguió la nueva relación laboral entablada por el actor.

La misma irrelevancia a los fines señalados tienen las disimilitudes existentes en el momento en que se produjo la medida de regulación temporal y en las fechas en las que las sucesivas relaciones laborales quedaron resueltas en cada caso, pues si bien tal disparidad conlleva que la redacción de la disposición legal aplicable



en uno y otro litigio sea distinta, los cambios operados no afectan a los concretos pasajes de la norma objeto de controversia ni al contexto en que se enmarcan.

TERCERO.-1. Antes de abordar el fondo de la cuestión planteada en el recurso su mejor comprensión aconseja reproducir el precepto cuya incorrecta interpretación, según la parte recurrente, es causa de la infracción que denuncia. Se trata del artículo 16.1 de la Ley 3/2012, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 1/2013, que, en lo que aquí interesa, dice así:

«Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones... ».

2. Se alega en el recurso que dada la literalidad de la norma transcrita, no es necesario que la extinción de la relación laboral tenga lugar en la misma empresa que aplicó el ERTE. Se añade que no resulta admisible una interpretación restrictiva, contraria a la finalidad que persigue la medida de facilitar la recuperación de las prestaciones consumidas cuando se produce una posterior extinción contractual que abre el acceso a la protección, y que se contravendría ese designio, así como el mandato del artículo 41 de la Constitución, si se hiciese de peor condición a quien en lugar de solicitar las prestaciones por desempleo después de producirse la extinción de la relación en la empresa que le afectó a un ERTE -supuesto éste en el que tendría derecho a la reposición de las prestaciones consumidas-, busca empleo y logra otra colocación viendo extinguida posteriormente esa nueva relación, lo que, en su opinión, supondría una penalización indirecta y un desincentivo a la búsqueda de empleo.

3. La solución ajustada a Derecho del problema sometido a la consideración de esta Sala es la contenida en la sentencia impugnada, por lo que el recurso debe ser desestimado. A esta conclusión conducen los diferentes criterios que han de guiar la exégesis del precepto debatido, si bien en este caso a la vista de la diferente conclusión a la que llegan las sentencias contrastadas partiendo de la literalidad de la norma, y de los interrogantes que abre su redacción, conviene comenzar el análisis hermenéutico de la disposición recurriendo a aquellos cánones que pueden contribuir a desvelar su sentido, atendiendo a los antecedentes legislativos, finalidad y contexto, para finalmente contrastar el resultado obtenido con el texto de la misma.

A) Acudiendo a elementos históricos y teleológicos es de ver que la Exposición de Motivos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que introdujo la figura de la reposición de las prestaciones por desempleo en el caso de extinción de la relación laboral por razones empresariales precedida por su suspensión o por la reducción de la jornada por esas mismas causas, precisó que la nueva medida estaba dirigida a *"mejorar la protección social de los trabajadores"* y a *"favorecer también el mantenimiento de los contratos de trabajo a través de expedientes de regulación temporales, evitando con ello la destrucción de puestos de trabajo"*.

En este segundo objetivo se centra la Exposición de Motivos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El artículo 9 de la norma, incorporado al Capítulo II, dedicado a regular *"las Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo"*, bajo la significativa rúbrica *"Medidas de apoyo a la reducción de jornada"*, dio nueva redacción al apartado 1 del artículo 3 de la Ley 27/2009, a virtud de la cual el límite máximo de las prestaciones consumidas susceptibles de reposición se elevó hasta los 180 días frente a los 120 primigenios. Pues bien, en dicho Preámbulo y en referencia al mencionado Capítulo se precisa que el mismo *«incluye modificaciones en el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto). Se trata de un instrumento que favorece la flexibilidad interna de la relación laboral y que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, pues facilita el ajuste de la empresa a las necesidades cambiantes del mercado y, al mismo tiempo, proporciona al trabajador un alto grado de seguridad, tanto en la conservación de su puesto de trabajo, como en el mantenimiento de su nivel de ingresos económicos por la protección dispensada por el sistema de protección por desempleo. En este sentido, se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales»*.



Atendiendo a ese mismo designio, la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente reproducida en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de igual título, después de señalar que "El capítulo III agrupa diversas medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo", señala que «En tercer lugar, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, el presente real decreto-ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos». Previsión esta última que se materializa en el artículo 16 de la norma.

Para terminar este esbozo histórico, la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas, norma de urgencia que marcó el punto final de la vigencia de la medida a examen, indica que « Por lo que respecta a la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo prevista en el artículo 16 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para aquellos trabajadores que, afectados por la suspensión de su contrato de trabajo o la reducción de su jornada, sean finalmente objeto de despido por las causas previstas en los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se procede a modificar dicho artículo 16 estableciendo nuevos límites temporales que amplían su plazo de aplicación. Y ello con la finalidad de continuar favoreciendo la adopción de medidas temporales de regulación de empleo, al no penalizar el consumo de la prestación por desempleo de los trabajadores, que queda reservada para el futuro con los límites que la norma contempla. En línea con los objetivos de la reforma del mercado de trabajo, se sigue de esta manera favoreciendo la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo».

Los antecedentes legislativos del precepto objeto de exégesis en este recurso y la lectura de las Exposiciones de Motivos de las sucesivas Leyes que han regulado la figura de la reposición de las prestaciones por desempleo, relevantes -elemento de interpretación auténtica de la voluntad del legislador (sentencia 58/2017, de 11 de mayo, del Tribunal Constitucional) -, evidencian que, sin olvidar su vertiente protectora, el legislador dio prioridad a su configuración como técnica dirigida a facilitar la opción por soluciones suspensivas y de reducción de jornada en detrimento de las de carácter extintivo. En coherencia con ese propósito, y como incentivo para los trabajadores afectados, no penalizó el consumo de la prestación durante el período de afectación al ERTE, con un máximo de 180 días, que quedó reservada para el futuro, lo que indudablemente constituía un importante factor favorecedor de los acuerdos con sus representantes en orden a la consecución de la meta marcada.

En definitiva, el concreto propósito que animó al legislador a introducir, mejorar y prorrogar esa figura, deducible de las referidas Exposiciones de Motivos, no fue otro que el de favorecer el recurso a las medidas de flexibilidad interna por parte de empresas afectadas por causas objetivas de carácter temporal determinantes de una disminución de sus necesidades de mano de obra, ofreciendo a los trabajadores como incentivo que si posteriormente sus contratos quedaban extinguidos por motivos de esa índole dentro del arco temporal que las sucesivas normas contemplaban, y accedían a las prestaciones por desempleo, los días consumidos durante el período de suspensión del contrato o de reducción de jornada no se descontarían hasta un máximo de 180 días.

La finalidad a la que responde la reposición de las prestaciones y la exigencia de que exista una conexión causal entre la medida suspensiva del contrato o reductora de la jornada y la extintiva presupone que ambas forman parte de una misma situación de crisis empresarial que en un momento se presenta como coyuntural y luego se transforma en permanente, provocando sucesivamente la cesación temporal de la prestación de servicios o la minoración de la jornada y la extinción de la relación laboral por razones objetivas.

B) La anterior conclusión resulta confirmada en el plano de la interpretación sistemática de la norma. Como afirma la sentencia de esta Sala de 10 de octubre de 2017 (rec. 4133/2015), las Leyes anteriormente examinadas, aprobadas en los años 2009, 2010, 2012 y 2013, «han establecido unos márgenes diacrónicos para el desarrollo de las suspensiones y la ulterior terminación de la relación laboral. Sin duda, con ello se ha querido afrontar el tema de las crisis arrastradas por una misma empresa, que primero pone en marcha medidas novatorias y finalmente desemboca en extinciones contractuales. En la lógica de la norma anida la idea de que si en el pasado remoto hubo suspensiones y mucho más tarde hay una extinción ya serán diversas las causas, por lo que no tiene sentido que entre en juego el mecanismo de la reposición».

La exigencia de proximidad cronológica de las suspensiones contractuales o de las reducciones de jornada y la extinción contractual, y el motivo al que obedece, justifica con mayor razón si cabe que unas y otra hayan sido



implementadas por la misma empresa, pues si las primeras las aplica una empresa y la segunda otra distinta no sólo no podrán ser iguales o similares las causas sino que la empresa que tomará la decisión extintiva no será la misma que puso en marcha las medidas de flexibilidad interna a cuyo favorecimiento responde la reposición. En tal caso carece totalmente de fundamento que entre en juego un mecanismo previsto para facilitar la adopción de un tipo de medidas que la empresa que procede a la extinción de la nueva relación laboral concertada por el trabajador no tomó.

Y es que si como hemos sostenido en la sentencia anteriormente referenciada «No tiene sentido, en la lógica de la norma, que se reponga el desempleo percibido durante un ERTE por causa organizativa si luego media un despido disciplinario, la jubilación del empresario o una extinción causal, por ejemplificar con supuestos en que la relación laboral finaliza y surge una SLD », menor sentido tiene reponer el desempleo consumido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas concurrentes en una empresa, si una vez extinguida la relación laboral con la misma por tales causas, el trabajador se incorpora a otra empresa que posteriormente acuerda su cese, supuesto en el que no existe ninguna conexión entre los motivos que llevaron a una empresa a optar por las medidas temporales y las que abocan a la extinción de la nueva relación contractual por otra empresa distinta.

C) A la luz de las consideraciones precedentes luce con claridad que cuando el artículo 16.1 de la Ley 3/2012 emplea el término "posteriormente" que, según la Real Academia de la Lengua, es un adverbio de orden y tiempo, que identifica lo que va "después, detrás, por contraposición a delante", y tras él hace referencia a que " *se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal* ", no sólo nos indica que las causas por las que se acude de modo sucesivo a medidas de flexibilidad interna y externa han de ser coincidentes, sino que nos sitúa en el único escenario que se ajusta a esa exigencia y a la finalidad perseguida con el mecanismo de la reposición, que es el de la empresa que recurre primero a una y más adelante a la otra, no pudiendo afirmarse que hay una extinción "posterior" a un ERTE previo cuando la decisión rescisoria que se hace valer a efectos de acceder al beneficio litigioso la adopta una empresa distinta de la que aplicó la medida suspensiva o reductora.

D) Así pues, como señala el Ministerio Fiscal en su fundamentado informe, si la finalidad pretendida por el legislador es ofrecer a las empresas en situación de crisis la posibilidad de valorar la oportunidad de medidas alternativas menos gravosas para el trabajador, previendo un mecanismo que tiende dejar indemne al trabajador de las perjudiciales consecuencias que le acarrearía una eventual inicial medida empresarial que se revelara como insuficiente para resolver la situación de crisis, esta ordenación parece situarse de forma exclusiva en el ámbito de la relación del trabajador con la misma empresa, no pudiendo extenderse a aquellos supuestos en los que desvinculado el trabajador de ella, inicia una nueva relación de prestación de servicios con otra distinta, cualesquiera que sean las incidencias que pudieran producirse en esta última relación.

E) La invocación genérica del artículo 41 de la Constitución y el alegato referido a la desincentivación de la búsqueda de empleo no pueden llevar a admitir una interpretación como la propugnada por el recurrente, lo que sería tanto como prescindir completamente de una exigencia establecida en la norma reguladora de la reposición de las prestaciones por desempleo para aplicarla a una situación y con una finalidad totalmente diferentes a las que motivaron su establecimiento.

CUARTO.- De todo lo razonado se desprende la necesidad de desestimar el recurso de casación unificadora al ser la sentencia impugnada la que contiene la buena doctrina, sin que proceda la imposición de costas (art. 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido
:

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Leiras Montañés en nombre y representación de Doña Bernarda , contra la sentencia de 17 de marzo de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 2446/2015 .

2º) Confirmar la sentencia recurrida que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la aquí recurrente contra la sentencia de 17 de marzo de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 2446/2015 , formulado frente a la sentencia de 25 de junio de 2015 dictada en autos 958/2014 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de León seguidos a instancia de Doña Bernarda contra el Servicio Público de Empleo Estatal, sobre desempleo.



3º) Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Gullon Rodriguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrada de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ