



Roj: **STSJ M 921/2018 - ECLI:ES:TSJM:2018:921**

Id Cendoj: **28079340012018100140**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/02/2018**

Nº de Recurso: **1035/2017**

Nº de Resolución: **87/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

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

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

**NIG** : 28.079.00.4-2017/0011578

**Procedimiento Recurso de Suplicación 1035/2017**

**ORIGEN**: Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid Procedimiento Ordinario 301/2017

**Materia** : Reclamación de Cantidad

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

**SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA**

**Recurso número: 1035/17**

**Sentencia número: 87/18**

**CM**

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilmo. Sr. D. JAVIER JOSÉ PARIS MARÍN

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER

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

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación número 1035/17 formalizado por el Sr. Letrado D. GONZALO MUÑOZ HERNÁNDEZ en nombre y representación de D<sup>a</sup> Carmen contra la sentencia de fecha 8 de junio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 41 de MADRID , en sus autos número 301/17, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Carmen



frente a la CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por reclamación de cantidad, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

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

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

"PRIMERO.- Doña Carmen ha prestado servicios para la Comunidad de Madrid en los periodos que a continuación se dicen por los siguientes contratos temporales:

- 1-7-1993 a 30-11-1998
- 16-3 a 14-4-1999
- 1-7 a 30-9-1999
- 16-12-1999 a 14-1-2000
- 4-4 a 3-5-2000
- 1-7 a 30-9-2000
- 16-12-2000 a 14-1-2001
- 27-3 a 25-4-2001
- 1-7 a 30-9-2001
- 16-12-2001 a 14-1-2002

SEGUNDO.- Doña Carmen ha prestado servicios para la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, como Auxiliar de Hostelería, desde el 28 de enero de 2002, en el Hospital Virgen de la Poveda.

TERCERO.- Dicha prestación se constituyó en virtud de contrato de interinidad suscrito el 28 de enero de 2002 para cobertura de vacante NUM000 de la categoría de Auxiliar de Hostelería, vinculada a la Oferta de Empleo Público del año 2002.

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

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

SEXTO.- El puesto de trabajo NUM000 fue adjudicado a Doña Milagros que suscribió contrato de trabajo indefinido el Hospital Virgen de la Poveda el 12 de agosto de 2016, con efectos de 1 de octubre de 2016.

SÉPTIMO.- El 10 de agosto de 2016 el Hospital Virgen de la Poveda acordó la finalización del contrato de interinidad de Doña Carmen por finalización del proceso de consolidación, con efectos de 30 de septiembre de 2016.

OCTAVO.- En la resolución de dicho proceso se adjudicó a Doña Carmen el puesto de trabajo NUM001 de Auxiliar de Hostelería, suscribiendo contrato de trabajo indefinido el 12 de agosto de 2016 con el Hospital Virgen de la Poveda, con efectos de 1 de octubre de 2016.

NOVENO.- Doña Carmen venía percibiendo una retribución salarial mensual prorrateada en el año 2016 de 1.625,26 euros.



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

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

"Que desestimando como desestimo la demanda formulada por Doña Carmen contra Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, debo absolver y absuelvo a ésta de los pedimentos de aquella."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante, 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 de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 21/09/2017, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 17/01/2018 señalándose el día 31/01/2018 para los actos de votación y fallo.

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

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Interpone recurso de suplicación la actora contra sentencia que desestimó la demanda rectora de las presentes actuaciones, tendente a que se le abone una indemnización de 20 días por año de servicios y que cuantifica en 15.823,12 euros (partiendo de una antigüedad de 28-1-2002 y salario de 1,631,48 euros).

**SEGUNDO .-** Según declara probado la sentencia de instancia, y no es controvertido, la actora, Doña Carmen , suscribió contrato de interinidad con la Comunidad de Madrid el 28-1-2002 para cubrir la vacante NUM000 , categoría de auxiliar de hostelería, en el hospital Virgen de la Poveda, vinculada a la oferta de empleo público de 2002. Convocado y resuelto el correspondiente proceso extraordinario de consolidación de empleo el puesto de trabajo NUM000 fue adjudicado a Doña Milagros , que suscribió contrato indefinido con el hospital Virgen de la Poveda con efectos del 1-10-16, adjudicándose a Doña Carmen , en ese mismo proceso extraordinario de consolidación de empleo, el puesto de trabajo NUM001 de auxiliar de hostelería, suscribiendo contrato indefinido el 12-8-16 con el hospital Virgen de la Poveda con efectos del 1-10-16.

**TERCERO .-**La sentencia de instancia, muy elaborada y razonada, argumenta para desestimar la demanda, después de enmarcar el caso en la normativa interna e internacional que le es de aplicación, que *"la trabajadora demandante ha obtenido plaza fija en el mismo proceso de consolidación y ya tiene una relación laboral indefinida con el mismo empleador, y no solo ha obtenido plaza en el proceso sino que ha obtenido la misma plaza que venía ocupando en interinidad. Es evidente en la lógica de las cosas que cuando se ha consolidado la plaza no ha habido ninguna extinción sino una modificación del vínculo que ha continuado pero transformado en su naturaleza, y eso excluye la posibilidad de una extinción material que para que se produzca tiene que haber existido una ruptura del vínculo que en este caso no ha acontecido (...)* Si se aceptase que la finalización del contrato temporal que se transforma da derecho a una indemnización cuando la relación laboral continua con otra fórmula contractual indefinida y fija no se estaría respondiendo a la lógica en la que se ha sustentado el derecho a la indemnización ni a la lógica común social que la razón de ser de las cosas confiere a una situación en la que se estaría indemnizando a un trabajador por transformación de un contrato indefinido no fijo por otro indefinido y fijo en virtud del cual continua prestando servicios para el empleador".

**CUARTO .-** Discrepando del planteamiento de la sentencia de instancia la trabajadora en el exclusivo motivo que despliega denuncia infracción del art. 14 de la CE , Cláusula Cuarta, Apartado Primero, del Acuerdo Marco sobre Trabajo de Duración Determinada de 18-3-1999 que figura como Anexo de la Directiva 1990/70, de 28 de junio, del Consejo de la Comunidad Europea, y artículos 4.2.c ), 15.6 , 17 y 53.1.b) del ET en relación con el 49.1.c) del mismo texto legal , así como STJE de 14-9-16 en el caso De **Diego Porras**, sosteniendo, en síntesis, después de realizar una detenida exégesis del marco normativo y jurisprudencial de aplicación, lo que se pide no es una indemnización por despido que garantiza la pérdida de rentas sin causa justa sino por finalización de un contrato temporal [ art. 49.1.c) ET ] que tiene por objeto penalizar el uso de la contratación temporal en cuanto medida de política legislativa tendente a tratar de desincentivar el uso de la contratación temporal e incentivar el contrato de duración indefinida.



**QUINTO** .- En el caso de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ("objetivo" o "colectivo"), si la extinción se califica de procedente, da lugar a una indemnización de 20 días/año y máximo 12 mensualidades ( art. 53.1.b ET ), que debe ponerse a disposición en la carta de despido.

A tenor del art. 49.1.c) ET , a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Según se deduce de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada "no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

Esta Directiva, por de pronto, entra en contradicción con el artículo 15.6 ET según el que " Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos".

**SEXTO** .- El supuesto contemplado por la STJUE de 14 septiembre 2016 (c-596/14), caso ANA DE **DIEGO PORRAS** VS MINISTERIO DE DEFENSA, es el siguiente: La trabajadora prestaba servicios en el Ministerio de Defensa desde febrero de 2003, al amparo de varios contratos. En agosto de 2005 es nombrada interina para sustituir a una empleada que desempeña cargo sindical. El RDL 20/2012, de 13 de julio, sobre medidas de estabilidad presupuestaria, comporta la pérdida de la condición representativa de la representante sindical. Al aproximarse la reincorporación de la trabajadora titular del puesto desempeñado, el empleador activa el cese de la interina.

La cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Madrid al Tribunal de Luxemburgo partía como premisas básicas de que la contratación por interinidad se ajustaba en el caso de Ana De **Diego** a los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor y la finalización de dicho contrato de trabajo estaba basada en una razón objetiva. En el ordenamiento laboral español cuando se extingue un contrato fijo por razones objetivas se abona una indemnización 20 días de salario por año trabajado, mientras que cuando se extingue un contrato temporal solo se abona 12 días de salario por año trabajado. Y cuando termina un contrato de interinidad no hay indemnización alguna.

A la primera pregunta formulada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid [¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco?] se respondió por el Tribunal Europeo así: El concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

La segunda, tercera y cuarta pregunta formuladas por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid fueron las que siguen:

¿Los trabajadores temporales han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que los fijos cuando el contrato se extingue por causas objetivas?

¿El artículo 49.1.c) ET traspone bien la Directiva 1999/70 [...] o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?

¿Es discriminatoria la distinción entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?

Pese a las tres preguntas formuladas, el TJUE opta por abordarlas conjuntamente (segunda a cuarta) estableciendo la comparación entre indemnización a interinos y a trabajadores fijos comparables, sin comparar unos temporales con otros.

La clave en función de la cual se opta por el Tribunal de Luxemburgo en dejar abierta la indemnización de 20 días a la interinidad era que la demandante (Ana de **Diego**) ocupó durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical, así que " la situación de trabajador con contrato de duración determinada de la recurrente en el litigio principal era comparable a la de un trabajador fijo", alcanzando las siguientes conclusiones: La Directiva se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato



de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

En concreto, la sentencia de 14 de septiembre de 2016 el Tribunal de Estrasburgo (Sala Décima) declaró:

*"1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.*

*2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".*

**SEPTIMO** - Mientras que la sentencia de 5 de octubre de 2016, nº 613/2016, rec. 246/2014, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, una vez le fueron devueltas las actuaciones por el Tribunal de Luxemburgo tras dar respuesta a la cuestión prejudicial planteada, considera, estimando el recurso de la trabajadora, es ajustada a derecho la extinción del contrato de interinidad de la actora, razonando a renglón seguido nos encontramos en un supuesto de temporalidad con "tempus" no acotado y de previsibilidad incierta hasta el extremo de que la duración del contrato se ha extendido más de siete años, acaeciendo la extinción contractual en virtud de una causa objetiva -en el sentido de no reprochable al trabajador ni dependiente de la mera voluntad empresarial- con una estructura causal análoga a las que el artículo 52 del ET denomina "causas objetivas", en cuanto a su través se evidencia la necesidad productiva de extinguir una relación laboral. En efecto, no es solo que la causa extintiva sea ad initio temporalmente indeterminada, pues la incorporación de la trabajadora sustituida se ha producido al margen de su voluntad de regreso o del término de la vigencia de su cargo representativo, desde la perspectiva de las condiciones vigentes a la fecha del pacto contractual, sino que ha tenido lugar en virtud del hecho, totalmente impredecible, 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. Siendo la Directiva 1999/70 directamente aplicable, tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en sentencia de Pleno de 8-6-2016, nº 497/2016, rec. 207/2015 y habiendo efectuado el Tribunal Europeo la interpretación que se ha transcrito del precepto citado, ha de estarse a la misma y concluir que no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación respecto de la trabajadora a la que ha venido sustituyendo, habida cuenta de que el puesto de trabajo es único y por tanto son idénticos la naturaleza del trabajo y los requisitos de formación y lo han de ser todas las condiciones laborales y, entre ellas, la indemnización por cese, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prohíbe cualquier discriminación y de la repetida cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, y conforme a la misma la actora tiene derecho a igual indemnización que tendría un trabajador fijo comparable por la extinción de su contrato por causas objetivas, esto es, veinte días por año de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 53.1.b) del ET, porque la extinción es procedente, sin que pueda alterar esta calificación el hecho de que el demandado no hubiera puesto a disposición de la actora la indemnización que le corresponde, lo que es absolutamente excusable dados los términos de la norma nacional que el TJUE ha considerado se opone a la europea de aplicación.

**OCTAVO** - Las Sala coincide con el criterio de la sentencia de instancia.

La actora, a diferencia del Caso De **Diego Porras**, a consecuencia de la cobertura de la plaza que ocupaba interinamente, sin solución de continuidad, ha suscrito un nuevo contrato con la misma categoría de auxiliar de hostelería y para prestar servicios a la misma empleadora y hospital, eso sí, mejorando con la novación de su contrato, que de ser temporal pasa ahora a ser indefinido, con efectos de 1-10-2016, resultando "evidente en la lógica de las cosas que cuando se ha consolidado la plaza no ha habido ninguna extinción sino una modificación del vínculo que ha continuado pero transformado en su naturaleza, y eso excluye la posibilidad de una extinción material que para que se produzca tiene que haber existido una ruptura del vínculo que en este caso no ha



*acontecido (...) Si se aceptase que la finalización del contrato temporal que se transforma da derecho a una indemnización cuando la relación laboral continua con otra fórmula contractual indefinida y fija no se estaría respondiendo a la lógica en la que se ha sustentado el derecho a la indemnización ni a la lógica común social que la razón de ser de las cosas confiere a una situación en la que se estaría indemnizando a un trabajador por transformación de un contrato indefinido no fijo por otro indefinido y fijo en virtud del cual continua prestando servicios para el empleado".*

**NOVENO** .- Cuestión distinta es que la demandante, en virtud del nuevo contrato indefinido, pueda pedir el reconocimiento a efectos de antigüedad del tiempo prestado como contratada temporal. Si no ha existido ruptura del vínculo no existe derecho a la indemnización, y por ello no se ha infringido la normativa y jurisprudencia denunciada, dado que la finalidad de la indemnización por extinción de contratos temporales responde también al principio de fomentar la estabilidad en un empleo de mayor calidad, por lo que si la actora ha suscrito, sin interrupción, un contrato indefinido con el mismo centro y respeto a su categoría profesional, no parece consecuente el concederle ahora una indemnización añadida, pues sería pervertir el objetivo y espíritu de la normativa de referencia.

**DÉCIMO** .- Así se ha pronunciado en un caso parejo la Sección 2ª de este tribunal en su sentencia de 8-11-17, rec. 851/2017 , afirmando que:

*"Del ya firme por incombato relato fáctico de la sentencia del Juzgado es de considerar por su esencial relevancia para la solución de este litigio, su ordinal sexto que damos por reproducido en aplicación del principio de economía procesal. De este hecho probado solo es ajustado a derecho extraer las consecuencias jurídicas que ha extraído el Juzgador "a quo" de las que reproducimos por inajenables y definitivas las siguientes: "Es además un hecho jurídico cierto que la indemnización por finalización del contrato viene establecida para compensar la pérdida del trabajo en la lógica proteccionista del Derecho del Trabajo que quiere evitar el desamparo del trabajador, habilitando un medio de recuperación patrimonialista del esfuerzo del trabajo y una compensación económica que le permita afrontar la continuidad inmediata sin trabajo y sin ingresos por razón del trabajo que se ha perdido. Si se aceptase que la finalización del contrato temporal que se transforma da derecho a una indemnización cuando la relación laboral continua con otra fórmula contractual indefinida y fija no se estaría respondiendo a la lógica en la que se ha sustentado el derecho a la indemnización ni a la lógica común social que la razón de ser de las cosas confiere a una situación en la que se estaría indemnizando a un trabajador por transformación de un contrato indefinido no fijo por otro indefinido y fijo en virtud del cual continua prestando servicios para el empleador.*

*En estas circunstancias la trabajadora demandante carece de acción en los términos propuestos por la parte demandante para reclamar por despido contra la extinción del vínculo de interinidad que se ha convertido en fijo."*

*Efectivamente, en este caso no se ha producido la extinción de la relación laboral mantenida por la actora con la Comunidad de Madrid sino una nueva novación no extintiva del contrato de trabajo, de temporal a indefinido, que se ha mantenido existente sin solución de continuidad. Lo que impide estimar el recurso debiéndose mantener y confirmar la sentencia impugnada en base a sus propios fundamentos fácticos y jurídicos, que son conforme a derecho".*

**DÉCIMO-PRIMERO** .- Y este mismo criterio es el que ha acogido esta Sección Primera, en asunto idéntico, en su sentencia de 1-12-2017, Rec. 857/2017 , en la que afirmamos concurrían dos circunstancias que impiden considerar estemos ante un despido o ante un derecho a reclamar indemnización: la actora fue nuevamente contratada sin solución de continuidad, y esta vez en la modalidad de contrato ordinario indefinido, por lo que no solo no se le causó perjuicio económico alguno, sino que mejoró su situación jurídica, debiendo concluirse que en este caso no cabe derecho a indemnización alguna como ya se estableció en la Sentencia de esta Sala y Sección de 19-05-2017, rec. 223/2017 , sin perjuicio de que se tenga en cuenta el periodo de servicios prestados como interina por vacante a efectos de antigüedad.

Es por lo razonado que se impone desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia que no ha infringido la normativa legal denunciada ni la jurisprudencia a ella asociada.

Sin costas ( art. 235 LRJS ).

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Doña Carmen contra la sentencia de fecha 8 de junio de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social número 41 de MADRID en sus autos número 301/17, seguidos a instancia de la recurrente frente a la CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID por reclamación de cantidad, confirmando la resolución judicial de instancia. Sin costas.



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

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

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

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

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826 0000 0010 3517 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid, 28010 de Madrid,

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2826 0000 0010 3517.

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

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

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

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