



Roj: **STSJ M 8766/2018 - ECLI:ES:TSJM:2018:8766**

Id Cendoj: **28079340062018100711**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **19/07/2018**

Nº de Recurso: **1432/2017**

Nº de Resolución: **724/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **BENEDICTO CEA AYALA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social**

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

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

**ROLLO Nº: 1432/17**

**TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPPLICACIÓN**

**MATERIA: MATERIAS LABORALES INDIVIDUALES**

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de MADRID

Autos de Origen: 385/2017

RECURRENTE/S: DOÑA Sonsoles

**RECURRIDO/S: CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**

En MADRID, a diecinueve de julio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID, formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE** , **DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA** , Magistrados, han pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**SENTENCIA nº 724**

En el recurso de suplicación nº **1432/17** interpuesto por el letrado, D. ANGEL LUIS PALMEIRO GIL, en nombre y representación de **DOÑA Sonsoles** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de MADRID, de fecha TREINTA Y UNO DE JULIO DE DOS MIL DIECISIETE , ha sido Ponente el **Ilmo Sr. D. BENEDICTO CEA AYALA**

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Que según consta en los autos nº **385/2017** del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Madrid, se presentó demanda por DOÑA Sonsoles contra CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación de MATERIAS LABORALES INDIVIDUALES, y que en su día se celebró



el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **TREINTA Y UNO DE JULIO DE DOS MIL DIECISIETE**, cuyo fallo es del tenor literal siguiente :

"Que desestimando como desestimo la demanda interpuesta por doña Sonsoles frente a la COMUNIDAD DE MADRID, DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO a la demandada de las pretensiones de la demanda".

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

**"PRIMERO.-** El demandante doña Sonsoles con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios para la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid de la Comunidad de Madrid, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería en el IES Juan de Herrera, El Escorial, en virtud de contrato de interinidad a jornada completa, suscrito en fecha 15 de febrero de 2008 para cobertura de vacante número NUM001 de la categoría de Auxiliar de Enfermería, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003.

**SEGUNDO.-** Por Orden de 3/4/2009 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.

**TERCERO.-** 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.

**CUARTO .-** El puesto de trabajo nº NUM001 fue adjudicado a doña Carina quien suscribió contrato de trabajo indefinido el 17/08/2016 con la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, con efectos de 1 de octubre de 2016 (documento nº 5 del ramo de la demandada).

**QUINTO .-** El 30/9/2016 la demandada declaró extinguida la relación laboral de la hoy actora con efectos de esa fecha.

**SEXTO .-** El salario que venía percibiendo la actora asciende a 1.472,21 euros mensuales con la prorrata pagas extraordinarias.

**SÉPTIMO .-** En la resolución de dicho proceso se adjudicó a doña Sonsoles el puesto de trabajo 45440 de Auxiliar de Hostelería, suscribiendo contrato de trabajo indefinido con la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, con efectos de 10 de noviembre de 2016 (documento nº 2 del ramo de la demandada).

**OCTAVO .-** El Convenio de aplicación es el del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. (BOCM 100/2005, de 28 de abril de 2005)".

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 18.07.18.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia de instancia, desestimatoria de la demanda en reclamación de cantidad por la extinción del contrato de interinidad suscrito entre partes, formulada en autos, recurre en suplicación la parte actora, por considerar, en esencia, que devenida indefinida la relación laboral temporal, de interinidad por cobertura de vacante, suscrita entre partes, por el uso abusivo de la contratación temporal, le corresponde al menos el percibo de una indemnización por cese de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, como si se tratase de un despido objetivo, de conformidad con la doctrina del TS que asimismo cita.

Se trata, según así resulta del inalterado, por no impugnado, relato de instancia, de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, suscrito el 15-2-08, y vinculado a la OEP correspondiente al año 2003 - hecho probado 1º -, que se extinguió con fecha 1-10-16, tras la adjudicación de la plaza interinamente ocupada consecuencia del proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado por Orden de 3-4-09, que fue resuelto en julio de 2016 - hechos probados 2º al 5º -, al tiempo que la actora suscribía, consecuencia del mismo proceso, un contrato de trabajo por tiempo indefinido para ocupar otro puesto de idéntica categoría, como Auxiliar de Hostelería, con fecha 10-11-16 - hecho probado 7º -. Y con base a dichos presupuestos fácticos, la sentencia de instancia desestima la pretensión de la parte actora, consistente, en esencia, en que



se le reconozca por la extinción de su contrato de interinidad una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la STJUE de fecha 14-9-16, asunto C-596/14 , por considerar, entre otros argumentos extensamente expuestos en la resolución recurrida, que al haber consolidado la actora la plaza interinamente ocupada, no ha existido extinción ni despido alguno, sino la modificación del vínculo contractual que ha continuado en vigor pero transformado en su naturaleza jurídica, por lo que concluye que la trabajadora carece de acción para reclamar contra la extinción del vínculo de interinidad que se ha convertido en fijo - F. de D. 10º -.

Y disconforme la demandante con dicho pronunciamiento, articula en su recurso un único motivo de suplicación, que se ampara en el apartado c) del art. 193 LRJS , por considerar se ha infringido el art. 49.1.c) ET y jurisprudencia aplicable.

**SEGUNDO.** - Aduce en síntesis la recurrente, con cita de las SSTs de fechas 24-6-14 y 28-3-17 , que reproduce en parte, que una vez acreditados los hechos anteriormente mencionados - que no se cuestionan por la recurrente -, la trabajadora ha adquirido la condición de indefinida, ya que, y a su juicio, la OEP correspondiente al año 2003 debería haberse llevado a cabo en el plazo improrrogable de tres años, ex art. 70.1 EBEP , con lo cual la superación de dicho plazo supone un uso abusivo de la contratación temporal por parte del organismo demandado, y la transformación de la relación temporal en otra de naturaleza indefinida, "pero como la decisión extintiva debe considerarse procedente al quedar acreditada la causa alegada de finalización de su contrato por la adjudicación de la plaza vacante que ocupaba, no procede considerar que exista despido, sin embargo si procede acoger la pretensión sobre condena al abono de la indemnización por cese, de 20 días por año de servicio..., como si se tratase de un despido objetivo de conformidad con la doctrina del TS..." - sic -.

Y a ello opone la recurrida, tras aducir que el recurso formalizado de contrario adolece de concreción, que ni es aplicable la STJUE de fecha 14-9-16, al estar referida a un supuesto diferente, ni tampoco en el caso de autos ha existido una ruptura de la relación laboral, dado que la demandante no ha dejado de prestar servicios para la CAM al haber resultado adjudicataria de otra plaza dentro del mismo proceso selectivo, añadiendo que la cuestión relativa al plazo para la cobertura de la vacante, ex art. 70.1 EBEP , es cuestión nueva y que por ello no puede ahora analizarse, citando diversas sentencias de esta misma Sala que, a su juicio, avalan su tesis.

**TERCERO.** - Pues bien, y planteado en tales términos el recurso de la parte actora, el mismo no puede merecer acogida, por las siguientes consideraciones.

En 1º lugar, y respecto a la falta de acción apreciada en la instancia, en razón a que, y conforme así se razona en la sentencia de esta misma Sala y Sección de fecha 2-7-18, recurso nº 235/2018 , "en el momento actual ya resulta superfluo abordar tal problema, toda vez que dicha doctrina - la contenida en la STJUE de fecha 14-9-16, C-596/14 , en la que se sustenta, en esencia, la indemnización reclamada- ha experimentado sustancial variación, de tal modo que ya no se reconoce el derecho de los trabajadores temporales, concretamente interinos, a percibir la indemnización que la ley ha previsto para la extinción o despido por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas o de producción", por lo que deviene innecesario entrar en su análisis y subsiguiente toma en consideración.

En 2º lugar, y aun en el supuesto de que se entendiera que es de aplicación la STJUE antes citada de 14-9-16, en razón a que la posterior STJUE de fecha 5-6-18, Asunto C-677/16 , ha rectificado su anterior criterio, al concluir al respecto que, "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 no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

Y en 3º lugar, y respecto de las otras consideraciones que en el recurso se hacen al transcurso del plazo de tres años a que alude el art. 70.1 del EBEP , en razón a tratarse de una cuestión nueva, no invocada antes en el curso del proceso, que se ha limitado, exclusivamente, a determinar si la válida extinción del contrato de interinidad suscrito entre partes es acreedora o no a la indemnización pedida de 20 días de salario por año de servicio, que es la única que se interesa en el recurso.

**CUARTO.** - En efecto, y conforme así se razona en la sentencia antes citada de esta misma Sala y Sección, de fecha 2-7-18 , en su F. de D. 2º, pese a lo resuelto y declarado en la STJUE de fecha 14-9-16, C-596/14 , " Sin embargo, en la sentencia de 5 de junio de 2018 ( C-677/16 , **Montero Mateos**) actuando el TJUE en Gran



*Sala, sobre la extinción de un contrato de interinidad por vacante como consecuencia del mismo proceso de consolidación de empleo en la Comunidad de Madrid, se argumenta y resuelve en los términos que siguen:*

*"(...) 42 Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

*43 En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato de trabajo de la Sra. **Montero Mateos** preveía que este finalizaría cuando adviniera un acontecimiento determinado, a saber, la adjudicación con carácter definitivo a un tercero, tras un proceso selectivo, del puesto que ella ocupaba temporalmente, debe considerarse que la Sra. **Montero Mateos** tiene la condición de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.*

*(...)*

*55 En consecuencia, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna al trabajador temporal de que se trata, mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores .*

*56 Sobre este particular, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 57, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09 , EU:C:2010:819 , apartado 54, y auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17 , no publicado, EU:C:2018:207 , apartado 62).*

*57 Según jurisprudencia igualmente reiterada, este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 53, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego **Porrás**, C-596/14 , EU:C:2016:683 , apartado 45, y el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17 , no publicado, EU:C:2018:207 , apartado 65).*

*58 En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores , como el vencimiento del término de un contrato de interinidad, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de despido colectivo. Para explicar la diferencia de trato de que se trata en el litigio principal, el Gobierno español subraya, en esencia, que, en el primer caso, la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. A su juicio así sucede en la situación objeto del litigio principal, en la que el contrato de interinidad finalizó por la adjudicación del puesto vacante que la Sra. **Montero Mateos** ocupaba con carácter provisional. En el segundo supuesto, en cambio, el abono de la indemnización establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores está motivado por la voluntad de compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral, frustración originada por haber sido despedido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto.*

*59 A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. **Montero Mateos**, debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*



60 En efecto, se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

61 En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

62 En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

63 En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

64 En el caso de autos, la Sra. **Montero** Mateos no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo.

65 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

En definitiva, y con sustento en cualquiera de dichos argumentos, la válida extinción del contrato de interinidad por cobertura de vacante suscrito entre partes, no comporta indemnización alguna por cese, por lo que procede desestimar el recurso de la parte actora, y confirmar la sentencia de instancia, sin expresa condena en costas - art. 235 LRJS -.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por **DOÑA Sonsoles** contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de MADRID, de fecha TREINTA Y UNO DE JULIO DE DOS MIL DIECISIETE, en virtud de demanda formulada por **DOÑA Sonsoles** contra CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID en reclamación de **MATERIAS LABORALES INDIVIDUALES**, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose,



que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, 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 resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 1432/17 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. 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. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 1432/17), 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 .).

Si el recurrente fuese Entidad Gestora hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al preparar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Si la condena consistiere en constituir el capital coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de ésta habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por esta su importe, lo que se comunicará por esta Sala.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

**PUBLICACIÓN.**- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.