



Roj: **STSJ CANT 74/2019 - ECLI:ES:Tsjcant:2019:74**

Id Cendoj: **39075340012019100074**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **13/02/2019**

Nº de Recurso: **26/2019**

Nº de Resolución: **119/2019**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **RUBEN LOPEZ TAMES IGLESIAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA nº 000119/2019

En Santander, a 13 de febrero del 2019.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. MERCEDES SANCHA SAIZ

MAGISTRADOS

Ilmo. Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS (ponente)

Ilma. Sra. D^a. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/las Ilmos. /as. Sres./Sras. citados/as al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por el Gobierno de Cantabria contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. Seis de Santander, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Según consta en autos se presentó demanda por Dña. Raquel siendo demandado el Gobierno de Cantabria sobre Cantidad y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 7 de noviembre de 2018 , en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO .- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- La actora, Dña. Raquel , ha venido presentando sus servicios profesionales para la empresa demandada, GOBIERNO DE CANTABRIA, desde el 11 de octubre de 2005 hasta el 14 de marzo de 2017, ostentando la categoría profesional de Técnico de Planta Hidrológica, y percibiendo un salario diario, con prorrata de pagas extraordinarias, de 59,68 €.

2º.- A las relaciones laborales del Gobierno de Cantabria les resulta de aplicación el VIII Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

3º.- Las partes han estado vinculadas por los siguientes contratos:

1.- Contrato de interinidad para la sustitución durante la situación de incapacidad temporal del trabajador D. Cosme , en el puesto de trabajo nº NUM000 (Operario de aguas) desde el 11 de octubre de 2005 hasta el 20 de diciembre de 2005. Dicho contrato finalizó por la renuncia de la actora.



2.- Contrato de interinidad por vacante el puesto nº NUM001 (Operario de aguas), desde el 21 de diciembre de 2005 hasta la cobertura reglamentaria o supresión del puesto, habiendo finalizado el contrato con fecha de 19 de febrero de 2015, por cobertura reglamentaria.

3.- Contrato de interinidad por vacante del puesto nº NUM002 (Técnico de Planta Hidrológica), con duración desde el 19 de febrero de 2015 hasta la cobertura reglamentaria, supresión del puesto o finalización de la necesidad organizativa, que finalizó el 14 de marzo de 2017, por cobertura reglamentaria.

4º.- La Administración demandada incluyó el puesto de trabajo nº NUM001 en las convocatorias de concursos para su cobertura definitiva por personal laboral fijo en las convocatorias nº 2006/2; nº 2009/2; nº 2010/1, nº 2011/1, 3, 4, 5, 6 y 7 y nº 2012/1 y 2, resultando desierto en todas las convocatorias.

La Orden PRE/3/2015, de 15 de enero, convocó concurso de traslados para la provisión de puestos de puestos de trabajo vacantes reservados a personal laboral fijo de la misma categoría profesional y especialidad (BOC 19 de enero de 2015), incluyendo el puesto de trabajo nº NUM001, que se adjudicó a Dña. Marí Juana en la Orden PRE/6/2015, de 10 de febrero, por la que se hace público el resultado del concurso. Dña. Marí Juana tomó posesión el 20 de febrero de 2015.

5º.- La Administración demandada incluyó el puesto de trabajo nº NUM002 en las convocatorias de concursos para su cobertura definitiva por personal laboral fijo en las convocatorias nº 2015/2, 4, 5 y 6; nº 2016/1, 2, 3 y 4, resultando desierto en todas las convocatorias.

La Orden PRE/64/2016, de 17 de octubre, convocó concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes, reservados a personal laboral fijo en las categorías profesionales del grupo 2-4, e incluyendo el puesto de trabajo nº NUM002, que resultó adjudicado a Dña. Aida en la Orden PRE/35/2017, de 7 de marzo, por la que hizo público el resultado del concurso. Dña. Aida tomó posesión de su puesto el 15 de marzo de 2017. Consta en las actuaciones y se da por reproducido el expediente administrativo aportado por el Gobierno de Cantabria.

6º.- Con fecha de 14 de marzo de 2017, la empresa demandada resolvió el contrato de interinidad que le vinculaba con la actora, por cobertura reglamentaria, sin que procediera al abono de cantidad alguna en concepto de indemnización por fin de contrato.

TERCERO .- En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Estimo la demanda formulada por Dña. Raquel frente al GOBIERNO DE CANTABRIA y, en consecuencia, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la actora, en concepto de indemnización, la cantidad de 13.726,40 €".

CUARTO .- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Referida la vulneración del artículo 49.1.b) c) e indebida aplicación de los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores .

- Las partes han estado vinculadas por los siguientes contratos:

1.- Contrato de interinidad para la sustitución durante la situación de incapacidad temporal del trabajador D. Cosme, en el puesto de trabajo nº NUM000 (Operario de aguas) desde el 11 de octubre de 2005 hasta el 20 de diciembre de 2005. Dicho contrato finalizó por la renuncia de la actora.

2.- Contrato de interinidad por vacante el puesto nº NUM001 (Operario de aguas), desde el 21 de diciembre de 2005 hasta la cobertura reglamentaria o supresión del puesto, habiendo finalizado el contrato con fecha de 19 de febrero de 2015, por cobertura reglamentaria.

3.- Contrato de interinidad por vacante del puesto nº NUM002 (Técnico de Planta Hidrológica), con duración desde el 19 de febrero de 2015 hasta la cobertura reglamentaria, supresión del puesto o finalización de la necesidad organizativa, que finalizó el 14 de marzo de 2017, por cobertura reglamentaria.

Con fecha de 14 de marzo de 2017, la empresa demandada resolvió el contrato de interinidad que le vinculaba con la actora, por cobertura reglamentaria, sin que procediera al abono de cantidad alguna en concepto de indemnización por fin de contrato.

Como expone la sentencia de esta Sala, 878/2017 05 de diciembre de 2017 (ROJ: STSJ CANT 481/2017 - ECLI:ES:TSJCANT:2017:481, Recurso: 817/2017 ha de aplicarse también en estos supuestos lo que se denomina la unidad esencial del vínculo laboral, y que perduró hasta el 13-3-17; ésta es la antigüedad de la relación laboral ahora extinguida.



Sobre la unidad esencial del vínculo laboral es de ver la STS de 18-2-09 porque efectúa un resumen histórico, sobre la base de que " una interrupción de treinta días entre contratos sucesivos no es significativa a efectos de romper la continuidad de la relación laboral, así como que la subsistencia del vínculo debe valorarse con criterio realista y no sólo atendiendo a las manifestaciones de las partes al respecto, pues la voluntad del trabajador puede estar viciada y condicionada por la oferta de un nuevo contrato. Por ello se ha consolidado la doctrina que establece "que en supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente...

Por otra parte, como se establece en algunas de estas sentencias -y conviene recordar aunque en el supuesto aquí enjuiciado no consta- que es igualmente doctrina de la Sala la de que tampoco se rompe la continuidad de la relación de trabajo, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo, por la suscripción de recibos de finiquito entre los distintos actos contractuales de una serie ininterrumpida de contratos de trabajo sucesivos".

Y ya la sentencia del TS de fecha 15-5-15, lo admite sobre una interrupción mayor: " La aplicación de la doctrina sobre la "unidad esencial del vínculo laboral" al caso de autos conlleva la estimación del recurso. Aquí se trata de una interrupción de 45 días, en la que el recurrente percibió prestaciones de desempleo, que, dado el tiempo anterior de antigüedad, desde 6/05/1996, y el posterior a esa interrupción hasta el 11 de agosto de 2012, fecha en que se resuelve el ERE (conforme al hecho probado segundo), no es significativo para entender que se produjo dicha ruptura".

El caso de autos queda próximo a los supuestos supraescritos, y atendida toda la relación laboral, se considera el día como el de inicio de la relación laboral.

SEGUNDO .- Sobre la base del art. 193-c LRJS -revisión jurídica- , la parte demandante/recurrente solicita la revisión del ordenamiento jurídico y jurisprudencia aplicada, a entender infringida la sentencia del TJUE de fecha 5-6-18 (C-677/16 **Montero Mateos**)-que corrige la sentencia del mismo órgano judicial de fecha 14- 9-16 (C-596/14 De Diego **Porras**) , en relación con el artículo 70 del EBEP e infracción de la jurisprudencia aplicable. La cuestión, que está siendo objeto de mucha controversia y pronunciamientos de distinto tipo por los órganos judiciales tras la sentencia de fecha 14-9-16 (C-596/14 De Diego **Porras**), no se encuentra en estos momentos cerrada, como lo evidencia que el propio Tribunal Supremo tiene formulada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea una cuestión prejudicial en estos momentos.

Intentando dar una respuesta sistemática a este tipo de litigio, que tanta inseguridad cuando no confusión genera entre los profesionales y ciudadanos, la Sala de lo Social de Cantabria entiende, que debe distinguirse en la contratación de interinidad efectuada por las administraciones públicas respetuosa con la causa, entre la contratación de interinidad por sustitución y la contratación de interinidad por vacante.

A) La finalización de la contratación de interinidad por sustitución no lleva aparejada indemnización.

Aquellos contratos de interinidad formalizados por las administraciones públicas para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, y materializados como tales, no generan derecho a indemnización al margen de su duración, por no existir fraude alguno ni abuso de derecho, ya que no se le puede exigir a la Administración un comportamiento distinto -antes al contrario, si extinguiera el contrato anticipadamente, sería calificado como una extinción sin causa y por lo tanto se reputaría despido improcedente- .

Es el caso -a modo de ejemplo- del contrato de interinidad para sustituir a un trabajador "liberado sindical" con reserva de puesto de trabajo, que se extingue muchos años después con el regreso del trabajador "liberado sindical".

Aquí, la sentencia del TJUE de fecha 14-9-16 (C-596/14 De Diego **Porras**) que generó mucha incertidumbre, ha sido dejada sin efecto por la sentencia del TJUE de fecha 5-6-18 (C- 677/16 **Montero Mateos**)-que es la virtualidad directa de esta sentencia- .

En estos casos, donde no hay reproche al actuar de la Administración, es de aplicación la previsión legal del art. 49-1-b) y c) ET , lo que conlleva la no concurrencia de indemnización extintiva.

Y esto debe ponerse en relación con las denominadas "bolsas de trabajo temporal", paccionadas y comunes en las administraciones públicas para cubrir estas necesidades temporales de mano de obra -porque no puede exigirse contratación indefinida- , que buscan la protección de este personal favoreciendo su recontractación, y donde el añadido de una indemnización cuestionaría todo el sistema.

B) La finalización de la contratación de interinidad por vacante puede llevar aparejada indemnización.

Aquellos contratos de interinidad formalizados por las administraciones públicas para ocupar la plaza mientras se convoca el proceso de selección y se cubre reglamentariamente ex art. 4-2 del R.D. 2720/1998 , están



sometidos al art. 70 EBEP, y es aquí donde se aprecia que puede concurrir una situación de abuso de derecho en fraude de la ley -concretamente respecto a 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-.

En la medida en que, a diferencia del contrato de duración determinada establecido en la cláusula 3 apartado 1 del Acuerdo Marco -caracterizado por el vencimiento a un término sobre el que las partes no deben manifestar ya su voluntad-, el contrato de interinidad por vacante sí precisa la actuación posterior de una de las partes -la Administración- para su finalización, pueden producirse abusos temporales.

La cuestión ha sido examinada por las sentencias del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de la Unión Europea de fecha 5-6-18, C-574/16 Grupo Norte Facility y C- 677/16 Lucía **Montero Mateos**, donde esta última indica (subrayado propio):

"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."

Como en el caso analizado de la Sra. Eugenia -con contrato de interinidad por vacante- pese a tener un contrato temporal concluido a término, no pudo prever esa duración inusualmente larga que dependía de la otra parte -la Administración-, entiende el TJUE que corresponde al Juzgado poder recalificarlo en contrato fijo:

"64.- En el caso de autos, la Sra. Eugenia 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."

Y es que como indicaba la Abogado General en sus conclusiones (64, 65 y 66) de este asunto, es cierto que los principios del Derecho de la función pública -por ejemplo, el principio de inclusión en la correspondiente plantilla, el modelo de funcionario de carrera y la necesidad de superar un proceso selectivo para poder acceder a un trabajo de duración indefinida- no están exentos de consecuencias a la hora de aplicar en la práctica las disposiciones del Acuerdo marco, ya que éste reconoce expresamente que "su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas"; pero no todas las diferencias de trato entre trabajadores temporales y trabajadores fijos comparables pueden justificarse en bloque haciendo referencia a las particularidades sectoriales de la Administración pública, sino sólo aquellas en las que tales particularidades son auténtica y concretamente decisivas. Cuando no concurren estas particularidades sectoriales -por ejemplo por depender de la propia Administración-, el juez nacional está obligado a corregir el régimen legal en materia de indemnización de forma menos favorable en caso de finalización del contrato temporal, y ello por aplicación de 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.

C) La finalización de la contratación de interinidad por vacante lleva aparejada indemnización en nuestro ordenamiento jurídico cuando transcurren 3 años.



Como se ha dicho, las particularidades sectoriales de la Administración pública para la contratación temporal deben tener un tope cronológico por imperativo de la normativa europea mencionada, dado que no es un término sobre el que las partes no deben manifestar ya su voluntad, sino que depende de una de ellas -de la Administración- .

En nuestro país ese tope no se ha recogido de una forma expresa -en la línea indicada por el apartado 3 de la cláusula 4 del Acuerdo Marco- , pero sí se ha venido a establecer de forma indirecta, y ese tope es el de los 3 años.

El art. 70-1 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) dispone que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

A su vez el art. 15-1-a ET también establece este plazo de 3 años como tope para cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años -sin perjuicio de la ampliación paccionada- , y la consecuencia que prevé para el caso de que transcurra este plazo es que los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Continuar con la contratación temporal transcurrido este plazo de 3 años, que el ordenamiento jurídico nacional reitera en distintos momentos como tope de la contratación temporal, sin que la Administración haya resuelto la cobertura de la vacante con personal fijo -ni haya amortizado la misma si así lo considerase por ello, es lo que se le reprocha a la Administración, y es lo que se entiende que es un abuso de derecho en fraude de la legalidad que supone la Directiva 1999/70/CE del Consejo sobre el trabajo de duración determinada (cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco).

La consecuencia de este fraude -como indica el art. 6-4 CC - es la aplicación de la previsión legal que se ha intentado eludir, esto es, declarar el carácter de indefinido a esa relación laboral temporal, carácter que se modula -como es sabido- a la figura de "indefinido no fijo" en las administraciones públicas, por accederse al empleo público sin el filtro de los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 103-3 CE).

D) Por último, la finalización legal -no despido- de la contratación de interinidad por vacante cuando ya es indefinido no fijo, es la prevista para el despido objetivo.

La respuesta indemnizatoria de la extinción por causa legal de un contrato indefinido no fijo quedó determinada por la sentencia del TS de fecha 28-3-17 (rec. 1664/2015), y es la propia de un despido objetivo -20 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades- por ser una situación similar la que se analiza.

En aquella sentencia se indicó que la figura del indefinido no fijo -aunque es una creación jurisprudencial- ya es recogida en el EBEP; que el origen de la figura del personal indefinido no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo: "Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, (art. 15-3 y 5 ET), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículos 103 de la Constitución y 9-2, 11-2, 55, 70 y demás concordantes del EBEP), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad); que la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo, lo que plantea el problema cual debe ser la indemnización que le corresponda por la rescisión de su contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada (por cuanto, al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el art. 49-1-c) del ET , pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo); y que ante la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza, en este sentido, acudiendo a supuestos comparables,



a la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas ("La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato").

La aplicación de lo anteriormente expuesto al caso de autos, conduce a la desestimación del recurso de suplicación y confirmar el abono de la indemnización legal supradicha.

No cuestionada ilegalidad alguna salvo la duración del contrato de interinidad por vacante, procede concluir que con la contratación desde el 21 de diciembre de 2005 se superó el tiempo que la Administración tenía para proceder a la cobertura de la plaza -3 años-. Al no hacerlo, y acomodarse en dicha contratación temporal, cesaron las razones objetivas excepcionales que le otorgaba a la Administración usar esta contratación temporal, y la misma devino abusiva en fraude de la normativa comunitaria destinada a limitar la contratación temporal; en concreto el principio de no discriminación, contenido en 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), y por el que no puede 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.

Este extremo supuso que la naturaleza de la relación laboral temporal deviniera en una relación indefinida no fija, y la extinción de dicho contrato por causa legal como es la cobertura reglamentaria de la vacante, supuso el derecho a obtener la indemnización correspondiente -20 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades-.

Vistos los artículos citados y demás de legal y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso interpuesto por el Gobierno de Cantabria contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº Seis, de fecha 7 de noviembre de 2018 (Proceso 169/2018), dictada en virtud de demanda seguida por D^a Raquel contra Gobierno de Cantabria, sobre Cantidad, confirmando íntegramente dicha resolución.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:



Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0026 19.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0026 19.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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 Sala.

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

PUBLICACIÓN .- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.