



Roj: **STSJ M 16050/2014 - ECLI:ES:TSJM:2014:16050**

Id Cendoj: **28079340012014101027**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/12/2014**

Nº de Recurso: **713/2014**

Nº de Resolución: **992/2014**

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 - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34001360

NIG : 28.079.00.4-2013/0043383

Procedimiento Recurso de Suplicación 713/2014

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid Despidos / Ceses en general 1019/2013

Materia : Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 713/14

Sentencia número:992/14

Sg.

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Presidente

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER

Ilma. Sra. D^a. MARÍA JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

En la Villa de Madrid, a doce de diciembre de dos mil catorce, 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 **713/2014** formalizado por el Sr. Letrado D. JUAN MANUEL FERNÁNDEZ OTERO en nombre y representación de D. Felicísimo contra la sentencia de fecha 2 de junio de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social número 35 de MADRID, en sus autos número 1019/13, seguidos a instancia del recurrente frente a la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, en reclamación por despido, 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.- Que el actor D. Felicísimo viene prestando servicios para la Universidad Politécnica de Madrid, en condición de Profesor Arquitecto de Expresión Gráfica de Arquitectura, bajo el siguiente iter contractual:

Profesor encargado de curso, con dedicación 9+9 desde el 1 de octubre de 1975 hasta el 30 de septiembre de 1976, con dedicación 12+12 desde el 1 de octubre de 1976 hasta el 30 de septiembre de 1978, con dedicación 9+9 desde el 1 de octubre de 1978 hasta el 30 de septiembre de 1980 y con dedicación 12+12 desde el 1 de octubre de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1982.

Profesor Contratado por Orden Ministerial de 21 de octubre de 1982, con dedicación exclusiva, desde el 1 de enero de 1983 hasta el 30 de septiembre de 1987.

Profesor Asociado (Titulado Superior), con dedicación 12+12 desde el 1 de octubre de 1987 hasta el 17 de mayo de 1989, y con dedicación a tiempo completo desde el 18 de mayo de 1989 hasta el 30 de septiembre de 1989.

Profesor Asociado Tipo 3, con contrato administrativo LRU con dedicación a tiempo completo, desde el 1 de octubre de 1989 hasta el 3 de mayo de 2012. Contrataciones bajo régimen administrativo.

- Ayudante, con dedicación a tiempo completo, desde el 21 de junio de 2012 hasta el 20 de junio de 2013. Contratación esta bajo régimen laboral.

SEGUNDO.- Que en el año 2007 el actor solicitó la transformación de su plaza de Asociado tipo 3 en Profesor Colaborador.

Dicha petición no fue atendida, dado que la Ley Orgánica de Universidades declaraba a extinguir la figura de Profesor Colaborador.

En este sentido resolución de 23.07.2007 de la ACAP (Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de la Universidad Madrid).

TERCERO.- El 3.05.2012 se produjo el cese del actor como Asociado tipo 3, con contrato administrativo, al haber alcanzado el tiempo máximo para permanecer con dicho contrato, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria cuarta de la LOU (modificada por la LOMLOU), habiéndosele dado la opción de transformar su plaza a Asociado en régimen de derecho laboral, opción que no fue aceptada dada su insistencia en ser Profesor Colaborador.

CUARTO.- El 13.03.2012 se convocó plaza de Ayudante, en el departamento de Ideación Gráfica Arquitectónica de la ETS Arquitectura, que fue solicitada y ganada por el actor. El 21.06.2012 se celebró contrato con el demandante, como Ayudante, con una duración hasta el 20.06.2013.

Esta contratación se produjo bajo régimen laboral

QUINTO.- El actor venía percibiendo hasta junio 2012 un salario mensual prorrateado de 2.521,07 €; a partir de junio del 2012, su salario mes prorrateado asciende a 1.886,90 € (1617,35 x 14 : 12).

SEXTO.- El día 20.06.2013 el actor es dado de baja por finalización de contrato, mediante Resolución de 17.06.2013 y consta notificada al actor el 10.07.2013.

SÉPTIMO.- Previamente a esta notificación, se constata:



Convocatoria del actor a una reunión con el Subdirector del Personal Académico a efectos de tratar el tema de su renovación. Reunión de 17.06.2013.

En esa reunión el actor no se muestra conforme con la renovación en condición de Ayudante dado el tiempo en que llevaba prestando servicios; asimismo el mantener las distintas demandas judiciales planteadas por diferencias salariales; de admitirse la renovación, las demandas seguirían manteniéndose; el Subdirector indica que se informará puntualmente de la renovación a la Junta de Universidad; se insiste asimismo en que la Comisión de Gobierno ha informado favorablemente a su renovación, pero es necesario que el actor aporte un informe de formación e investigación, a lo cual el actor se muestra reticente solicitando una relación contractual acorde con su experiencia.

Que el actor el 20.06.2013 recibe un sms de la TGSS notificándole su baja en Seguridad Social.

Que el 9.07.2013 el letrado del actor remite a la Universidad carta, la cual al obrar transcrita en el hecho 4º de la demanda, se reproduce.

OCTAVO.- Que el actor tanto en los cursos 2011-2012 y el último 2012-2013 ha impartido clases como Profesor Responsable de grupo en la asignatura de Dibujo Avanzado e Interpretación Gráfica.

NOVENO.- Respecto a la Certificación Académica Personal del actor, nos remitimos a los folios 21 a 23 del expediente administrativo y se da por reproducida; certificación que el actor aportó para la formalización del Contrato de Ayudante.

DÉCIMO.- Que de conformidad con el art 53 d) de la LOU 6/2001 de 21/12 tras su modificación por la LO 4/2007 y respecto a la contratación laboral de profesorado, entre otras categorías, se establecen:

Profesorado catedrático: es la categoría contractual que corresponde a la etapa más avanzada de la carrera académica y goza de contrato indefinido. Para acceder a esta figura es necesario disponer del título de doctor, acreditar tres años de actividad docente y de investigación y obtener la acreditación de investigación avanzada de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña.

Profesorado agregado: es la primera categoría superior en la que se goza de un contrato indefinido. Para acceder a esta figura es necesario disponer del título de doctor, acreditar tres años de actividad docente y de investigación y obtener la acreditación de investigación de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña o equivalente.

Profesorado lector: es la categoría de inicio en la carrera académica en la que se efectúa un contrato temporal. Son contratos en régimen de dedicación a tiempo completo y por un periodo no superior a cuatro años. Para acceder a esta figura es necesario disponer del título de doctor, acreditar dos años de actividad docente y de investigación y tener un informe favorable de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña.

Profesorado asociado: es la categoría para contratar a especialistas de competencia reconocida que acrediten el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. La finalidad del contrato es desarrollar tareas docentes a través de las cuales se trasladen sus conocimientos y experiencia profesionales en la universidad. El contrato es de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial. La duración del contrato es trimestral, semestral o anual, y se puede renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Profesorado visitante: es la categoría para contratar a profesores o investigadores de prestigio reconocido de otras universidades y centros de investigación. La finalidad del contrato es desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las cuales se trasladen los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de esos profesores a la universidad. El contrato es de carácter temporal y tendrá la duración que se acuerde entre las partes. La dedicación puede ser a tiempo parcial o completo.

Profesorado emérito: es la categoría en la que los profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados en la universidad pueden seguir llevando a cabo una tarea en las universidades.

Ayudantes: se contratan de entre las personas que hayan sido admitidas o estén en condiciones de ser admitidas en los estudios de doctorado. La finalidad principal del contrato es completar la formación docente e investigadora. El contrato es de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo, y su duración no puede ser inferior a un año ni superior a cinco.

UNDÉCIMO.- Que contra el citado cese, el actor, previa reclamación administrativa, interpone demanda de despido solicitando su nulidad o improcedencia".

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



"Que desestimando como desestimo la demanda de despido formulada por D Felicísimo contra UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, debo absolver y absuelvo a la demandada del petitum de la misma".

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 14 de octubre de 2014, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 26 de noviembre de 2014 señalándose el día 10 de diciembre de 2014 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 el trabajador frente a sentencia que desestimó la demanda rectora de autos, dirigida contra UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, tendente a la declaración de nulidad o subsidiariamente improcedencia de su despido, enderezando el motivo inicial, con correcto amparo en el apartado b) del art. 193 LRJS, a la revisión del relato fáctico, en concreto:

a).- Modificar el hecho probado primero -aunque más bien se entiende es para adicionar al mismo- con base a los folios 123, 124, 125 y 127, interesando la redacción que sigue:

"Según certificación de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura, el actor terminó la actividad docente el 25 de mayo de 2012, desarrollando hasta el 12 de junio de ese mismo año las labores de evaluación y calificación del trabajo del curso desarrollado por los alumnos, cuyas listas de resultados académicos fueron confeccionadas y suscritas por el mismo y publicadas el día 13 de junio de 2012. Asimismo, durante ese mes y hasta el 29 de junio de 2012, participó en todas las reuniones tendentes A LA ORGANIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL CURSO SIGUIENTE 2012-2013.

Asimismo, el día 9 de mayo participó en las elecciones de representación de la Escuela Técnico Superior".

b).- Adicionar un nuevo hecho probado, con apoyo en los folios 142 y 146, interesando la siguiente redacción:

" En la página web de la E.S.A. figuraba el profesor Felicísimo como profesor responsable de dibujo avanzado e interpretación gráfica durante el primer trimestre y como profesor responsable de los grupos O y P de dibujo avanzado e interpretación gráfica II durante el segundo trimestre del curso 2012-2013".

c).- Adicionar la siguiente locución al hecho probado tercero, con base a los folios 135 párr. 5 y 289 vuelto:

"Según la resolución del expediente administrativo".

SEGUNDO .- El segundo motivo, con el mismo designio que el precedente, interesa, con base a los folios 285 a 287, adicionar un nuevo hecho probado del tenor que sigue:

" El actor abonó y aportó a la Universidad los certificados correspondientes a docencia e investigación del doctorado a lo largo del año 2012".

TERCERO .- Como nos recuerda la doctrina jurisprudencial, de la que se ha hecho eco esta Sección de Sala en su sentencia de 24-4-2009, Recurso 5748/08, sólo se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren estas circunstancias:

" a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, pues: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se, sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o



hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" (Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990).

CUARTO .- Las dos primeras revisiones a que se refiere el motivo inicial merecen alcanzar éxito, por así desprenderse de manera concluyente de los folios en que se soportan; no así, en cambio, la tercera interesada en ese primer motivo, puesto que para ello el iudex a quo ha ponderado en su conjunto, con las amplias facultades que le reconoce el art. 97 LRJS, los medios de prueba, y no solamente el expediente administrativo. Tampoco prospera el segundo motivo ya que los documentos ofrecidos no reflejan de manera incuestionable y litero-suficiente los datos pretendidos por el recurrente, y en concreto no constan los informes preceptivos en cuanto a las materias cursadas y los resultados obtenidos.

QUINTO .- En dos censuras jurídicas, ordenadas como motivo tercero y cuarto de su recurso, denuncia, por una parte, infracción de los artículos 9 , 15.2 y 3 del ET , y de otra, del art. 24 CE , sosteniendo, en esencia, el último contrato suscrito para el curso 2012-2013 como profesor ayudante en régimen laboral, que precarizó sus condiciones, es fraudulento, pues vino realizando, en realidad, las mismas funciones llevadas a cabo hasta entonces, publicitándose así por la Universidad, sin que pudiera asemejarse a un contrato de ayudantía que limita las clases y cede la responsabilidad del curso a otro profesor distinto. Estaríamos, en su consecuencia, y a su juicio, ante un contrato aparente que merece calificarse de nulo parcialmente, es decir, se le tiene que reconocer validez en los términos reales en que se prestó, que es el de responsable de las asignaturas que impartió, por lo que se debe declarar o bien la nulidad de su despido, ya que obedecería en última instancia a las continuas reivindicaciones cursadas en su vida laboral, o la improcedencia. Implícitamente su discurso argumentativo, aunque no lo refiera de manera expresa, está contemplando con la invocación del fraude, simulación contractual, precarización de sus condiciones laborales, y mención a los apartados 2 y 3 del art. 15 ET , el abuso que supone extinguir su vinculación con la Universidad de quien ya era indefinido después de prestar servicios prácticamente de manera ininterrumpida durante 38 años, lo que conviene dejar claro para comprender las consideraciones jurídicas a que se harán mención más adelante, sin que con ello la Sala incurra en incongruencia. Es más, si se lee pausadamente su demanda en la página 4 aparece la mención a que le parece al actor absurdo se le actualizara un aparente contrato de becario " *cuando llevaba casi cuarenta años trabajando en el centro* " .

SEXTO .- Se opone al recurso la Abogacía del Estado significando ha quedado meridianamente claro del relato de hechos probados la relación del actor con la Universidad Politécnica de Madrid era puramente administrativa como profesor asociado. Consta también se le ofreció la posibilidad de un contrato como profesor asociado en régimen laboral que el recurrente rechazó, tras finalizar el plazo previsto legalmente para la prestación de servicios en régimen administrativo, y que, posteriormente, solicitó y ganó una plaza como ayudante. De esta manera, arguye la Abogacía del Estado, hay que diferenciar nítidamente una primera situación sujeta al Derecho Administrativo y otra sujeta a Derecho Laboral a partir de junio de 2012, contratación esta última de carácter temporal que cumple todos los requisitos que señala la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) en su art. 53 , pues se encuentra realizando estudios de doctorado, cuya culminación no consta ni siquiera el pago de tasas, siendo su renovación facultativa. Por último, aduce que no hay violación de la garantía de indemnidad habida cuenta se negó el actor a ser contratado como profesor asociado en régimen de Derecho Laboral, puesto que pretendía ser profesor colaborador, categoría extinta tras la reforma de la LOU de 2007. Fue el recurrente el que voluntariamente participó y ganó el concurso por la plaza de profesor ayudante, y que, pese a las insistencias de la UPM, no presentó los documentos justificativos de sus estudios doctorales, de lo que se colige estamos ante una válida extinción de su relación laboral que ha respetado el mínimo de contratación fijado.

SEPTIMO .- Centrados los planteamientos de las partes pasamos a condensar los hechos probados más relevantes y a examinar la normativa de aplicación.

El actor sin solución de continuidad ha venido prestando servicios para la Universidad Politécnica de Madrid, primero bajo régimen de contratación administrativa, nada menos que desde el 1-10-1975 al 3-5-2012 como Profesor Arquitecto de Expresión Gráfica de Arquitectura. Esta contratación administrativa concluyó al haber expirado el tiempo máximo prevenido en la Disposición Transitoria Cuarta de la LOU, habiéndosele dado la oportunidad de transformar su plaza a asociado en régimen de Derecho Laboral, opción que no fue aceptada dada su insistencia en ser Profesor Colaborador. Como Profesor Ayudante, dedicación a tiempo completo, ya en régimen laboral, prestó servicios desde el 21-6-2012 al 20-6-2013, al haber solicitado y ganado la plaza. La Comisión de Gobierno informó favorablemente su renovación para el siguiente curso, 2013-2014, pero condicionándola a que aportara informe de formación e investigación, a lo que el actor se mostró reticente solicitando una relación contractual acorde a su experiencia.

El actor vio mutada su contratación administrativa a otra laboral en virtud de la aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley LO 6/2001, de 21 diciembre , según la que:

" Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en universidades públicas como profesores con contrato administrativo LRU, podrán permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable. No obstante, dichos contratos podrán ser prorrogados sin que su permanencia en esta situación pueda prorrogarse más de cinco años después de la entrada en vigor de la Ley.

Hasta ese momento, las universidades, previa solicitud de los interesados, podrán adaptar sus contratos administrativos vigentes en contratos laborales, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las figuras previstas en esta Ley y no suponga minoración de su dedicación ".

Las normas internas españolas sobre contrato de profesor asociado de Universidad parten de las previsiones del artículo 48 LO 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre, en su versión modificada por la LO 7/2007, de 12 de abril, el cual acuerda:

«1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo [(BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654)], y en sus normas de desarrollo".

La contratación a la que, después de presentarse y ganar la plaza, se sujetó el actor como Profesor Ayudante en régimen laboral, está regulada en el art. 49 de la LOU del modo que sigue:

"La contratación de Ayudantes se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado.

b) La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo".

Mientras que la figura del Profesor Asociado está regulada en el artículo 53 de la LOU que señala:

"La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario".

A su vez el R. Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, regula en su art 20 la situación de profesores asociados, acordando en sus apartados 10 y 11:



"10. El cumplimiento del término señalado en el contrato implicará la extinción automática del mismo, sin necesidad de denuncia previa, salvo que con anterioridad las partes acuerden la renovación del contrato por el período que autoricen los Estatutos u otro inferior.

11. La extinción del contrato de los Profesores asociados por expiración del tiempo convenido no dará derecho a indemnización alguna, salvo previsión en contrario de los Estatutos".

OCTAVO .- La Sala coincide en parte con la tesis desplegada en su escrito de oposición al recurso por la Abogacía del Estado y, en coherencia, discrepa de la tesis de la nulidad parcial del contrato y violación de la garantía de indemnidad esgrimida por el recurrente. Hemos de diferenciar dos momentos: el constituido por una dilatada vinculación sujeta al Derecho Administrativo, que se remonta nada menos al 1-10-1975 y que termina el 3-5-2012, y un segundo por mor de una contratación sujeta al Derecho Laboral, a partir de junio de 2012, contratación esta última de carácter temporal que, en principio, siquiera formalmente, cumpliría con los requisitos señalados por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) en su art. 53 , al encontrarse el trabajador realizando estudios de doctorado, cuya culminación ciertamente, como bien hace observar el iudex a quo, no consta, al no emitirse informe anual de su tesis o plan de investigación correspondiente al 2011-2012, ni al 2012-2013. Mal cabe, por otra parte, exista violación de la garantía de indemnidad habida cuenta se negó el actor a ser contratado como profesor asociado en régimen de Derecho Laboral, pues pretendía ser profesor colaborador, categoría extinta tras la reforma de la LOU de 2007, no pudiendo continuar como asociado en régimen de Derecho Administrativo por aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta de la LOU. En realidad, fue el recurrente el que voluntariamente participó y ganó el concurso por la plaza de profesor ayudante, y, pese a las insistencias de la UPM, no presentó los documentos justificativos de sus estudios doctorales, faceta docente investigadora que se erige en finalidad principal del contrato como Profesor Ayudante (art. 49 LOU), de lo que se colige la actuación y voluntad de la Universidad, que hasta tenía intención de prorrogarle su contrato para el curso 2013-2014, es ajena a la extinción por causas relacionadas con sus reivindicaciones profesionales precedentes en materia de antigüedad y clasificación profesional. No se dan así los presupuestos conformadores de la garantía de indemnidad, que es un derecho con un doble carácter reparador y preventivo. De un lado, busca restituir en la integridad de su derecho al trabajador represaliado por el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, lo que entronca con la doctrina general sobre la nulidad de las medidas empresariales discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales iniciada con la STC 38/1981 . Pero, por otro lado, la garantía de indemnidad tiene también una clara faceta preventiva, frente al eventual uso de los poderes empresariales como instrumento de coacción para disuadir a los trabajadores del acceso a los jueces y tribunales; se muestra como un instrumento muy eficaz para ahuyentar en el ámbito de las relaciones laborales las reticencias de los trabajadores a hacer valer los derechos que les asisten en sede judicial por temor a las represalias.

NOVENO .- Cuestión diferente es si la extinción del contrato de trabajo del actor, que culmina una dilatadísima prestación de servicios sin solución de continuidad digna de mención, está justificada, y si, en definitiva, resulta fraudulento o no el proceder de la demandada que pone término a la relación sin indemnización.

El cumplimiento del término señalado en el contrato, en nuestro caso como Profesor Ayudante, al haber durado el mínimo de un año [art. 49.d) LOU] implicaría la posibilidad de extinción automática del mismo. De hecho así lo ha entendido repetidamente este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, según vemos en sentencias de fechas 17 de diciembre de 2007 (Recurso: 4315/2007) y 22 de julio de 2010 (Recurso: 6560/2009), al igual que otras sentencias dictadas en suplicación por diversos Tribunales Superiores de Justicia, como el de Aragón en fechas 13 de noviembre de 2013 y 17 de octubre de 2012 , Cataluña en fecha 27 de septiembre de 2011 y la Comunidad Valenciana en 20 de julio de 2.011 .

Por su parte la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP que figura como 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, acuerda:

"Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;



c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 13 de marzo de 2014, (asunto C-190/13), resolviendo la cuestión prejudicial planteada por parte de un órgano judicial español, decide, en síntesis, si los límites a la utilización sucesiva de contratos temporales que establece la transcrita cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como Anexo de la Directiva 1999/70/CE, son compatibles con el régimen del contrato laboral de profesor asociado previsto en el ordenamiento interno español, dado que este último permite que los contratos de profesores asociados de formación sin límite numérico ni temporal.

La decisión que toma esa sentencia es: en principio, la renovación sucesiva de unos contratos temporales puede estar justificada por una razón objetiva determinada por circunstancias específicas, tales como la naturaleza o condiciones con que se desarrolla una actividad o la persecución de un objetivo legítimo de política social. Éste sería el caso de los profesores asociados, dado que se trata de una figura creada como cauce para permitir que especialistas profesionales de reconocida competencia, que desarrollan normalmente una actividad fuera del ámbito universitario, puedan prestar también tareas docentes a tiempo parcial a fin de divulgar sus conocimientos profesionales. No obstante, sigue diciendo la sentencia de referencia, no sería admisible que este régimen laboral específico se utilizase como vía de renovación de contratos de duración determinada para atender necesidades que en realidad no tiene carácter temporal, sino que son permanentes y duraderas para la empresa que los utiliza.

Su fallo dice así:

"La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido 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, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula, extremo que incumbe comprobar al Juzgado remitente. No obstante, incumbe también a dicho Juzgado comprobar concretamente que, en el litigio principal, la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trataba realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente".

En suma, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la sentencia de 13 de marzo de 2014, (asunto C-190/13), se hace un llamamiento a las autoridades españolas, y en particular a los tribunales, para extremar el control del fraude, y garantizar que estos contratos se celebran realmente con profesionales que ponen a disposición de la universidad sus conocimientos técnicos. En cambio, cuando el contratado bajo esta modalidad no desarrolla esa otra actividad principal, o cuando los asociados a tiempo parcial cubren « necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia de contratación de personal docente », no concurre ninguna excepcionalidad, y se aplicarían las garantías del Acuerdo marco.

DÉCIMO .- A través de los hechos probados se deduce el recurrente ha venido participando como profesor encargado y asociado de Expresión Gráfica de Arquitectura en la enseñanza correspondiente a cada uno de los cursos académicos universitarios de la Universidad Politécnica desarrollados entre 1975 y 2012, en régimen administrativo, y después, realizando funciones coincidentes, esta vez como Profesor Ayudante y en régimen laboral, durante el curso 2012-2013. Se da la circunstancia de que, según certificación de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura, el actor terminó la actividad docente el 25 de mayo de 2012, desarrollando hasta el 12 de junio de ese mismo año las labores de evaluación y calificación del trabajo del curso desarrollado por los alumnos, cuyas listas de resultados académicos fueron confeccionadas y suscritas por el mismo y publicadas el día 13 de junio de 2012. Asimismo, durante ese mes y hasta el 29 de junio de 2012, participó en todas las reuniones tendentes a la organización y preparación del curso siguiente 2012-2013. El día 9 de mayo participó en las elecciones de representación de la Escuela Técnico Superior.

Tan amplio periodo de servicios y la uniformidad de la tarea docente impartida son claramente reveladores de que la enseñanza de esa materia constituía una necesidad permanente del citado centro universitario. En



consecuencia, debe entenderse en este caso concreto que la relación laboral del recurrente, por fraudulenta y abusiva, incluso durante un breve periodo de tiempo del curso 2012-2013 sin contrato, no respeta las garantías de la normativa comunitaria de referencia interpretada en la forma ya señalada por la sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13).

Surge entonces el interrogante, a imagen y semejanza del asunto resuelto por esta Sección de Sala en su reciente sentencia de 24-10-14, Rec. 548/14, acerca de cuál de las dos normativas debemos aplicar, si la repetida cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, o el art. 49 y 53 de la LO 6/2001, y, adicionalmente, de entender que resulta aplicable la primera de esas normas, si hemos de promover previamente cuestión de inconstitucionalidad, dado el rango de norma legal postconstitucional de dicha disposición española.

DÉCIMO-PRIMERO .- Dice nuestra sentencia de 24-10-14 antes meritada que:

"La doctrina constitucional que hemos de tomar como referencia para dar respuesta a ambas cuestiones es la referida a la posición que ocupa el derecho comunitario dentro del sistema de fuentes del ordenamiento español, considerando posible lesión del art. 24 CE como consecuencia de la inaplicación de ese sistema de fuentes.

La doctrina constitucional ha declarado que la normativa comunitaria forma parte del ordenamiento interno español y que dentro de éste ocupa una posición de primacía sobre las disposiciones internas. Así la sentencia TC 58/04 indica: "En efecto, como ya hemos tenido la ocasión de apuntar, "ha de tenerse en cuenta que España es Estado miembro de las Comunidades Europeas desde el 1 de enero de 1986, de conformidad con las previsiones del art. 93 CE y, por tanto, sujeto a las normas del ordenamiento comunitario que poseen efecto directo para los ciudadanos y tienen primacía sobre las disposiciones internas, como así se ha declarado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencias de 5 de febrero de 1963, en el asunto Van Gend and Loos y de 15 de julio de 1964, asunto Costa contra E.N.E.L.) y ha sido reconocido por este Tribunal (SSTC 28/1991 y 64/1991, entre otras)" (STC 30/1995, de 11 de septiembre, FJ 4)".

Ha declarado también el TC que se puede lesionar el art. 24.2 CE por "exceso de jurisdicción consiguiente a preterición del sistema de fuentes", entendiéndose por tal la situación que se produce tanto cuando un órgano judicial ordinario deja de aplicar una disposición postconstitucional con rango de ley que considera contraria a la CE sin plantear previamente cuestión de inconstitucionalidad, como cuando un juez aprecia contradicción entre una disposición legal española y el Derecho comunitario y, de conformidad con el principio de primacía de este último, procede a su aplicación directa sin plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a pesar de las razonables dudas que pueden existir sobre el alcance de la norma comunitaria en el concreto caso debatido. En tal sentido la misma STC 58/04 indica: "En efecto, si la Ley postconstitucional es contraria a la Constitución sólo mediante el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad del art. 163 CE puede dejar de ser aplicada. Y si la ley postconstitucional es contradictoria con el Derecho comunitario sólo puede ser inaplicada, dadas las circunstancias concurrentes en el presente caso, mediante el planteamiento de la cuestión prejudicial del art. 234 TCE".

De todo lo cual se deducen varias conclusiones. La primera de ellas es que, dado que la normativa comunitaria contenida en la Directiva 1999/70/CE del Consejo ocupa una posición de primacía en el sistema de fuentes del derecho español, las medidas en ella establecidas con el fin de evitar la utilización abusiva de contratos temporales es prioritaria sobre la legislación interna española relativa a la regulación legal del contrato temporal de profesores asociado. La segunda conclusión es que, en principio, preterir la aplicación de esta última normativa no requiere en este caso plantear cuestión prejudicial, puesto que esa cuestión ya ha sido planteada y resuelta en la forma indicada. Tercera conclusión: podemos dar aplicación directa a la doctrina que contiene la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de marzo de 2014 y al amparo de la misma declarar que el contrato de profesor asociado del recurrente debe considerarse indefinido".

DÉCIMO-SEGUNDO .- Continúa afirmando que:

"Esa expresión hemos de entenderla en el sentido que ha atribuido la jurisprudencia a este término, tal como viene expuesto en la sentencia de Sala General del Tribunal Supremo de fecha 22 de julio de 2013 (RCUD 1380/12), de la que en este momento cabe destacar estas afirmaciones:

La denominada relación laboral indefinida no fija es una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcional, como laboral- en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En términos de la sentencia del Pleno de 20 de enero de 1998 (RJ 1998, 1000), "el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término", pero añade



que "esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas .

De ahí que, aunque se declare contraria a Derecho la causa de temporalidad pactada, conforme al art. 49.1.c) del ET , y se reconozca la relación como indefinida, ésta queda sometida a una condición -la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura-, cuyo cumplimiento determina la extinción del contrato de trabajo mediante la correspondiente denuncia del empleador público".

DÉCIMO-TERCERO .- Para concluir que:

" Siendo el del recurrente un contrato indefinido, la causa de terminación invocada por la Universidad para ponerle fin, basada en su carácter temporal, no puede admitirse y, en coherencia, esa terminación sin causa ha de calificarse como despido " .

DÉCIMO-CUARTO .- En el caso presente, y por aplicación de la interpretación contenida en Sentencia del Tribunal de de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13), consideramos que el contrato temporal de Profesor Ayudante suscrito por la demandada con el actor ha devenido fraudulento y abusivo, aunque no exactamente por las razones aducidas por el recurrente, puesto que previamente a su suscripción su contrato era ya indefinido, con una relación de casi cuarenta años de duración, al responder a una actividad normal y permanente de la empresa, y por ello su despido merece ser calificado de improcedente.

DÉCIMO-QUINTO .- Para el cálculo de la indemnización de despido ha de tenerse en cuenta el apartado 1 del art. 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedó redactado así tras el RDL 3/2012, mantenido por la Ley 3/2012:

" Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo " .

Justifica el legislador la reducción de la indemnización por despido improcedente, que pasa a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades en el art. 56.1 ET - en vez de 45 días al año con un máximo de 42 mensualidades- a la necesidad de mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y a reducir la dualidad entre trabajadores fijos y temporales, aparte de que el régimen de indemnizaciones precedente es distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente de las pequeñas.

El apartado 2 del art. 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedó redactado del siguiente modo:

"En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación" .

Justifica el legislador esta supresión en que, cuando se opta en el despido declarado improcedente por la indemnización, el tiempo de duración del proceso no es un buen criterio para calcular el perjuicio producido por la pérdida del empleo. Si el despido produce efectos extintivos y constitutivos la consecuencia ha de ser que el trabajador pase a percibir desde ese momento prestaciones de Seguridad Social, al encontrarse en situación de desempleo por causa a él no imputable. Con ello, estima el legislador, se impide incentivar estrategias procesales dilatorias, ahorrándose al Estado su coste cuando la declaración de improcedencia se produce transcurridos más de sesenta días desde la presentación de la demanda. En cambio, si la opción lo es por la readmisión o, si es un representante legal o delegado sindical, tanto la opción lo sea por la indemnización como por la readmisión se tiene derecho a los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia (art.56 apartados dos y cuatro ET).

Por último, la Disposición Transitoria Quinta del RDL 3/2012 , al igual que su homónima de la Ley 3/2012, dispuso que:

"1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del art. 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto- ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.



2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso".

En el caso presente debemos partir del salario percibido al momento de ser despedido, esto es, el de 1886,90 euros mes, y no el de 2.521,07 euros que percibió hasta junio de 2012, con el tope de 42 mensualidades. La indemnización asciende a 79.249,80 euros (1886,90 X 42).

Sin costas, en aplicación del art. 235 LRJS .

FALLAMOS

Estimamos la petición subsidiaria contenida en el recurso de suplicación interpuesto por la representación de Don Felicísimo contra la sentencia dictada en 2 de junio de 2014 por el Juzgado de lo Social núm. 35 de los de MADRID en los autos núm. 1019/2013, seguidos a instancia de dicho recurrente contra UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, en materia de despido, y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos la resolución judicial recurrida y, con estimación parcial de la demanda rectora de autos:

Primero .- Debemos declarar, como declaramos, improcedente el despido acordado con efectos del 20 de junio de 2013, condenando, en su consecuencia, a UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto y a su opción, readmita inmediatamente al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de la citada extinción contractual, o bien le indemnice en la suma de 79.249,80 euros (SETENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE EUROS CON OCHENTA CÉNTIMOS) advirtiéndole a la empresa que dicha opción deberá efectuarse ante esta Sala de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de la sentencia, entendiéndose de no hacerlo así que procede la readmisión del despedido.

Segundo .- En caso de que la empresa se decante por la readmisión del trabajador, se le condena, igualmente, a abonar a éste los salarios de tramitación, en cuantía equivalente a la suma de los dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido, 20 de junio de 2013, hasta la de notificación de esta sentencia, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si éste fuese anterior a la sentencia y se acreditara por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de trámite, calculados a razón de un salario diario por importe de 62,03 euros, y sin perjuicio, todo ello, de lo establecido en tal supuesto por el artículo 57.1 de Estatuto de los Trabajadores .

Tercero .- 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 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en Paseo del General Martínez Campos 35, 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 2826000000 nº recurso.

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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS