



Roj: **SJSO 65/2016 - ECLI:ES:JSO:2016:65**

Id Cendoj: **28079440042016100002**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **03/11/2016**

Nº de Recurso: **964/2016**

Nº de Resolución: **432/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ARTURO RODRIGUEZ LOBATO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

NIG : 28.079.00.4-2016/0042249

251658240

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4. MADRID

PROCEDIMIENTO DESPIDO 964/2016

SENTENCIA Nº 432/2016

En Madrid, a 3 de noviembre de 2016.

Don Arturo Rodríguez Lobato, Magistrado-Juez Sustituto del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE MADRID, ha visto los presentes autos sobre Despido nº 964/2016, promovido por DÑA. Ana contra CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que a este juzgado correspondió por reparto en fecha 6 de octubre de 2016 la demanda interpuesta por DÑA. Ana , en la que en base a los hechos y fundamentos de derecho que exponía, suplicaba esencialmente al Juzgado se dicte sentencia de conformidad con el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló audiencia para el día 2 de noviembre de 2016, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

En el día y hora señalada, comparece quien así figura en el acta del juicio, la actora personalmente, DÑA. Ana , asistida por la letrada Dña. María Teresa Díaz Vellón; comparece la demandada CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, representada por Dña. Enma Ríos Sánchez.

TERCERO.- En el acto del juicio la actora se ratificó en su escrito de demanda, y solicitó se dictara una sentencia estimatoria, previo recibimiento del pleito a prueba, como consta en la demanda.

La demandada se opone a la demanda, solicitando se dicte sentencia desestimatoria de la demanda, previo recibimiento del pleito a prueba.

CUARTO.- La parte actora propuso la prueba de documental; por la demandada se propuso la prueba de documental; se estimó pertinente la prueba, se practicó la mencionada prueba, admitiendo toda la prueba propuesta, declarándose el juicio concluso para dictar sentencia.

QUINTO.- En la tramitación del presente Juicio, se han observado las prescripciones legales aplicables y demás en general y pertinentes de aplicación.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La actora viene prestando servicios para la demandada en la Residencia de Mayores Reina Sofía, con la categoría de Auxiliar de Enfermería, una antigüedad de 2/07/2003, cubriendo de forma interina la



vacante nº NUM000 vinculada a la oferta de empleo público correspondiente al año 2004, con un salario base mensual de 1.554,33 euros brutos, con inclusión de prorrateo de pagas extra (folios 14 a 32)

SEGUNDO.- La actora suscribió en fecha 2/07/2003 contrato de interinidad para cobertura de vacante con la demandada (folio 14), en cuya cláusula primera establece:

"El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los art. 13.2 y 3 del vigente Convenio Colectivo, la vacante número NUM000 de la categoría profesional AUXILIAR DE ENFERMERÍA vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2004"

TERCERO.- Por escrito de la demandada de fecha 18/08/2016 (folio 15), se comunica a la actora lo siguiente:

" Por la presente se comunica a Ana, con DNI NUM001 categoría Auxiliar de Enfermería, que debido a la adjudicación definitiva del NPT NUM000 que Vd. ocupa, derivada del proceso de consolidación de empleo recientemente resuelto, el próximo 30 de septiembre de 2016 será el último día de prestación de servicios en este Centro"

CUARTO.- Por Orden de 3/04/2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, se convoca proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D) (folios 54 a 56)

QUINTO.- Por resolución de 17/02/2012 de la Dirección General de Función Pública, se aprueban las relaciones definitivas de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D), se publica la relación de excluidos y se anuncia la celebración del ejercicio de la fase de oposición del citado proceso selectivo (folios 57 a 67)

SEXTO.- Por resolución de 21/06/2016 de la Dirección General de Función Pública, se resuelve el proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D) (folios 548 a 565)

SÉPTIMO.- Por resolución de 29/07/2016 de la Dirección General de Función Pública, se procede 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 Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D), siendo adjudicado el NPT NUM000 a Dña. Bernarda (folios 580 a 589)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los anteriores hechos se consideran acreditados en virtud de las pruebas practicadas en el acto del juicio, de carácter documental, valoradas conforme preceptúa el art. 97,2 LRJS

Se ejercita en la demanda de autos acción de despido, a fin de que se declare el derecho de la actora a la readmisión en las mismas condiciones en las que venía desarrollando su trabajo con anterioridad al cese, con abono de los salarios dejados de percibir, o se proceda a la indemnización prevista en el ET para el despido improcedente, o subsidiariamente se le abono la indemnización establecida por cese en contrato por tiempo cierto.

SEGUNDO.- Establece el ART. 217 de la LEC "1. Cuando, al tiempo de dictar sentencia o resolución semejante, el tribunal considerase dudosos unos hechos relevantes para la decisión, desestimaré las pretensiones del actor o del reconviniente, o las del demandado o reconvenido, según corresponda a unos u otros la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones. 2. Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvencción."

TERCERO.- La actora alega en síntesis, que solicita la declaración de nulidad por no encontrar ajustado a derecho el cese como personal laboral interino de acuerdo con el art. 8.1 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que ha existido fraude de ley al haberse superado el plazo máximo de tres años para la cobertura de la vacante, establecido en el art. 70 de EBEP, que el contrato debería transformarse en indefinido no fijo si la provisión reglada no se ha producido durante el plazo máximo legal de tres años, que toda decisión extintiva de este contrato de trabajo deberá ser en cualquier caso indemnizada.

La demandada se opone a la demanda, en síntesis, porque la extinción es válida y no procede indemnización.

CUARTO.- En relación a la nulidad de la extinción de la extinción de la relación laboral.



El artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) *El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.*

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

El art. 122.2 de la LRJS establece:

"La decisión extintiva será nula:

a) *Cuando resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

b) *Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .*

c) *La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.*

d) *La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley ; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.*

e) *La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.*

Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados."

No se da ningún motivo de nulidad de los establecidos en el art. 55.5 del ET , no puede considerarse como nulidad del despido lo alegado simplemente por la actora de no encontrar ajustado a derecho el cese como personal laboral interino de acuerdo con el art. 8.1 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre , ya que no existe ningún indicio de que el despido obedezca a una discriminación, por lo que no procede declarar la nulidad del despido y entrar a valorar la posible improcedencia del mismo.



QUINTO.- Superada la nulidad de la extinción de la relación laboral, lo primero que hay que abordar es si realmente ha existido una extinción del contrato de trabajo, o por el contrario ha habido un despido. La Administración mantiene que al ser un contrato de interinidad, y estar el puesto de trabajo de la actora vinculado a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2004, cesó la necesidad de cobertura temporal de dicho puesto al haber desaparecido la causa de interinidad.

En primer lugar, la actora alega que el contrato ha de calificarse en fraude de ley con la sanción de declarar la relación laboral indefinida no fija. Pues bien, como recuerda la sentencia del TSJ de Galicia de fecha 29/06/2016, establece:

"1.- Otro tanto debemos hacer con respecto a la censura jurídica, porque ya no resulta aplicable nuestra doctrina anterior, sino que ahora el transcurso del plazo de tres años fijado por el artículo 70 EBEP determina la conversión del contrato de interinidad en otro indefinido, en el caso de contrataciones realizadas por las Administraciones Públicas. De entrada, las Administraciones Públicas pueden utilizar la contratación temporal no sólo en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, a cuyo supuesto se refiere el artículo 15.1.c) ET y el artículo 4 RD 2104/1984 (21/Noviembre), sino también para la cobertura provisional de vacantes hasta que se cubran definitivamente las plazas por sus titulares a través de los procedimientos establecidos al efecto; lo que admite en la actualidad expresamente el RD 2546/1994 (29/Diciembre), porque «la interinidad es figura reconocida para sustituir la transitoria ausencia de un trabajador de la plantilla» y que «su finalidad no es otra que la de aportar a la empresa fuerza de trabajo frente a la pérdida tanto la del que ulteriormente retorne, como la del que no podrá acceder de nuevo, si ésta ha de cubrirse reglamentariamente» (SSTS 12/03/98 Ar. 2564 ; 20/04/98 Ar. 3725 ; 04/05/98 Ar. 4089 ; 11/06/98 Ar. 5201 ; 12/06/98 Ar. 5203 ; 24/09/98 Ar. 7303 ; y 16/09/09 -rcud 2570/08 -).

Añadido a lo anterior, se sostuvo por una primera línea jurisprudencial (SSTSJ Galicia 05/05/14 R. 656/14 , 31/01/13 R. 1978/10 , 21/12/12 R. 954/10 , 12/12/12 R. 4062/12 y 27/01/12 R. 5446/08) que la relación no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato, porque: a) el límite temporal directo de la vigencia del contrato es impropio de la relación de interinidad y su desconocimiento no determina la transformación del contrato en indefinido (STS 24/06/96); b) no se produce transformación en contrato indefinido por la existencia de una demora en la provisión de las plazas (STS 24/06/96); y c) referida ya a la situación posterior a la promulgación del RD 2546/1994 , la STS 22/10/97 señala que el mero transcurso del plazo, cualquiera que éste sea, no produce en principio el efecto pretendido de transformar la relación contractual de interinidad por vacante en contrato por tiempo indefinido (SSTS 23/03/99 Ar. 3237 ; 11/12/02 -rec. 901/02-, para el personal funcionario interino de establecimientos militares ; 29/11/06 -rcud 4648/04 -, para la entidad pública «Corporación Sanitaria Parco Taulí»).

Pero ahora se matiza por una moderna línea jurisprudencial (SSTS 14/07/14 -rcud 1847/13 -; 15/07/14 -rcud 1833/13 -; y 14/10/14 -rcud 711/13 -) en el sentido siguiente: siquiera -en principio- ese contrato de interinidad no puede convertirse en indefinido por el mero transcurso del tiempo, el EBEP ha venido a fijar un plazo máximo de tres años que permite entender superada la doctrina jurisprudencial anterior. Esta doctrina considera, en aplicación del artículo 70.1 EBEP y el artículo 4.2.b) RD 2720/1998 , que la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el límite temporal máximo de tres años para su cobertura desde que la misma quedó desierta.

2.- Todo lo cual significa en nuestro particular caso concreto, que el actor, que había ocupado una plaza en el Ayuntamiento de Carballiño desde el 28/04/06 bajo la modalidad de cobertura por interinidad, sin que a día de hoy se haya cubierto, ha superado con creces el plazo máximo fijado por el EBEP para proceder a su cobertura, sin que sea óbice a esto el hecho de la subrogación de la Diputación Provincial o que las normas presupuestarias autonómicas restrinjan el acceso de personal contratado a la Administración o, en fin, cualquier otra interpretación que se pueda dar al artículo 70 EBEP , que choque con la jurisprudencia citada. En las condiciones producidas para la transferencia del personal de los Ayuntamientos, entre otros y para lo que interesa, de Carballiño -Pacto firmado-, es evidente que la Diputación Provincial de Orense se ha subrogado en la posición de empleador que el Ayuntamiento ostentaba con respecto al Sr. Silvio - artículo 44 ET -, por lo que la condición que en aquel entonces ostentaba en 2011 -ya habían pasado más de cinco años desde que había sido contratado en virtud del contrato de interinidad-, es la que ahora debe reconocerse"

En su consecuencia, ha quedado acreditado lo siguiente:

1.- La actora suscribió en fecha 2/07/2003 contrato de interinidad para cobertura de vacante con la demandada (folio 14), en cuya cláusula primera establece:

"El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los art. 13.2 y 3 del vigente Convenio Colectivo , la vacante número NUM000 de la



categoría profesional AUXILIAR DE ENFERMERÍA vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2004"

2.- Por resolución de 29/07/2016 de la Dirección General de Función Pública, se procede 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 Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D), siendo adjudicado el NPT NUM000 a Dña. Bernarda (folios 580 a 589)

Por lo tanto, han transcurrido del plazo de tres años fijado por el artículo 70 EBEP determina la conversión del contrato de interinidad en otro indefinido, en el caso de contrataciones realizadas por las Administraciones Públicas., como establece la sentencia del TSJ de Galicia de fecha 29/06/2016 y la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el límite temporal máximo de tres años para su cobertura desde que la misma quedó desierta. Por lo tanto, la relación laboral de la trabajadora es indefinida no fija.

SEXTO.- En relación a la extinción del contrato de interinidad por vacante.

La jurisprudencia del TS ha sido rectificada tras la sentencia del TS de 24/06/2014 , que establece:

"1. La demandada no ha controvertido que nos encontremos ante un despido colectivo, que afecta a un importante número de trabajadores. Su oposición a la aplicación del procedimiento previo del despido colectivo que regula el art. 51 del E.T . en relación con la Adicional Vigésima del mismo y con el art. 35 del R.D. 1483/2012 , la ha fundado en que la extinción de los contratos se ha basado en la aprobación de una nueva R.P.T. que ha conllevado la amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores afectados que han visto extinguidos sus contratos no por causa de un despido colectivo, sino por la amortización del puesto de trabajo que ocupaban en virtud de un contrato de interinidad por vacante, contrato que se extingue al ser cubierto el puesto de trabajo que es objeto del mismo, y, también, cuando se amortiza ese puesto porque de ese hecho deriva, igualmente, la extinción de un contrato de interinidad que ha perdido su objeto.

Resolver la cuestión planteada requiere con carácter previo determinar si nos encontramos ante un despido colectivo por causas económicas y organizativas, previsto en el artículo 51 del E.T . o ante la simple y normal extinción de los contratos de interinidad por vacante de los afectados porque, al amortizarse los puestos de trabajo que ocupaban, se ha cumplido la condición resolutoria de los mismos.

2. La doctrina tradicional de esta Sala ha sido que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de la Administraciones Públicas se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores (SS.TS. 8 de junio de 2011 (R. 3409/2010) , 22 de julio de 2013

(R. 1380/2012), 23 de octubre de 2013 (R. 408/2003), 13 de enero de 2014

(R. 430/2013) y de 25 de noviembre de 2013 (R. 771/2013) entre otras muchas que en ellas se mencionan).

En la última de las sentencias citadas se resume nuestra doctrina en los siguientes términos: "a).- La relación laboral «indefinida no fija» -de creación jurisprudencial- queda sometida a una condición resolutoria (provisión de la vacante por los procedimiento legales de cobertura), cuyo cumplimiento extingue el contrato por la mera denuncia del empleador y sin necesidad de acudir al procedimiento contemplado en los arts. 51 y 52 ET ; porque -se argumenta- con la comunicación escrita de los hechos constitutivos de la causa así como de la voluntad de actuación extintiva, cualquiera de las causas de extinción introducidas lícitamente en el contrato y actuadas oportunamente debe producir el efecto extintivo, salvo que la Ley o la negociación colectiva hayan sometido expresamente aquella actuación a algún requisito formal (SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 02/06/03 -rcud 3243/02 -; y 26/06/03 -rcud 4183/02 -).

b).- La doctrina es extensible a los casos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización, y ello tanto porque no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el presupuesto de la modalidad contractual (la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña -en realidad- de forma interina), con lo que nos situamos en los supuestos de los arts. 1117 CC y 49.1.b) ET , cuanto porque existen indudables analogías entre el contrato de interinidad y el «indefinido no fijo», hallándose los trabajadores en idéntica situación (SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 20/07/07 -rcud 5415/05 -; y 19/02/09 -rcud 425/08 -).

c).- Tratándose de interinidad por vacante, la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando ésta se amortiza el contrato se extingue, pues entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que o bien supondría la transformación de hecho de la interinidad en una situación



propia de un contrato indefinido (pues el interino no cesa en tanto no se incorpore el titular, cuyo nombramiento no se produce por hipótesis, al entender la Administración innecesario el puesto de trabajo), o bien entrañaría la vinculación de la Administración a la provisión por un titular de un puesto de trabajo que estima innecesario y cuya supresión ya ha acordado (reproduciendo otras muchas anteriores, SSTS 08/06/11 -rcud 3409/10 -; 27/02/13 -rcud 736/12 -; y 13/05/13 -rcud 1666/12 -). Y

d).- Estas consideraciones son aplicables a los contratos «indefinidos no fijos», pues -como ya se ha dicho- se trata de contratos también sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y -por lo tanto- cuando por amortización no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue ex arts. 49.1.b) ET y 1117 CC. ".

3. Esta doctrina debe rectificarse tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 1998/59/CE, de 20 de julio, con relación al personal laboral de las Administraciones públicas, a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los artículos 51 y 52-c) del E.T. en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en los despidos por causas individuales por causas objetivas. El último párrafo de esta Adicional al dar prioridad de permanencia al personal fijo evidencia que la misma se aplica, también, al personal indefinido no fijo y al interino por vacante. La aplicación de esta nueva normativa a los trabajadores denominados indefinidos no fijos es indudable porque la extinción de los contratos de este tipo es computable al efecto de considerar el despido, como colectivo, conforme al penúltimo párrafo del citado art. 51-1 del E.T. que excluye del cómputo las extinciones de contratos temporales que se produzcan con arreglo al art. 49-1-c) del texto legal citado. Mayor dificultad exige determinar si a estos efectos son computables los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada. Resolver ese problema requiere calificar la naturaleza de esos contratos y de la causa que les pone fin. Indudablemente se trata de contratos temporales (artículos 15-1-c) del E.T. y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre EDL 1998/46406) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil 1, siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando).

Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (artículo 4-2 del R.D. 2720/1998). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del E.B.E.P.). La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del E.B.E.P. no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 C.C.). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

Consecuentemente, estamos ante un contrato temporal que por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo se extingue antes de que llegue el término pactado. Dejando a un lado la procedencia de la amortización, dado que el control de la validez de la nueva R.P.T. corresponde en principio a la jurisdicción contencioso administrativa, lo cierto es que nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas



que se establecen para cada caso los artículos 51, 52 y 56 del E.T. y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Por ello, cabe concluir que el penúltimo párrafo del art. 51-1 del E.T. en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo a los contratos temporales del artículo 49-1-c) del mismo texto legal, sólo se refiere a los contratos que finalizan por la "expiración del tiempo convenido", pero no a los que finalizan antes de que llegue su término cual acaece en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente. Esta solución la avala la literalidad del artículo 35-2 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre que a efectos de determinar el número de extinciones contractuales cuya superación conlleva la existencia de un despido colectivo y de seguir los trámites del artículo 51 del E.T. y del procedimiento regulado en los artículos 37 y siguientes del R.D. citado dispone que "se incluirá a la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente". Igualmente avala esta conclusión el art. 1 de la Directiva 98/59 de la CE, sobre despidos colectivos que impone su aplicación a los contratos temporales que se extingan antes de llegar a su término.

4. Las precedentes consideraciones, llevan a rectificar la doctrina sentada en las sentencias de esta Sala que se han citado en el apartado 2 de este fundamento de derecho tercero, al entender que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del E.T. . Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva R.P.T., supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva R.P.T. tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos. "

De conformidad con la doctrina anterior, establecida por la sentencia del TS de 24/06/2014, que establece claramente que hay que rectificar la doctrina sentada en las sentencias de la Sala del Tribunal Supremo al entender que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del E.T., como se da en este caso que la Administración ha extinguido el contrato de la actora por medio de escrito de fecha 18/08/2016 (folio 15), sin acudir al procedimiento establecido en los art. 51 y 52.c) del ET, que dependiendo de los umbrales, tiene que ser despido colectivo o despido objetivo individual. En el presente caso, la Administración no ha acudido al procedimiento de los art. 51 y 52.c) del ET

SÉPTIMO.- Efectos de la sentencia de 14 de septiembre de 2015 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima)

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social elevó la formulación ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea petición de decisión prejudicial respecto a si ha de entenderse comprendida la indemnización por la finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del ACUERDO MARCO DE LA CES, LA UNICE Y EL CEEP.

Habiéndose dictado sentencia de 14 de septiembre de 2015 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima) donde declara:

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración

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

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables.

El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Alzada la suspensión el TSJ de Madrid dicta sentencia de fecha 5/10/2016, en recurso 246/2014, donde establece en su fundamento de derecho tercero lo siguiente:



" Sentado lo anterior, en el caso de la actora nos encontramos en un supuesto de temporalidad con "tempus" no acotado y de previsibilidad incierta hasta el extremo de que la duración del contrato se ha extendido a más de siete años, acaeciendo la extinción contractual en virtud de una causa objetiva -en el sentido de no reprochable al trabajador ni dependiente de la mera voluntad empresarial- con una estructura causal análoga a las que el artículo 52 del ET denomina "causas objetivas", en cuanto a su través se evidencia la necesidad productiva de extinguir una relación laboral. En efecto no es solo que la causa extintiva sea ad initio temporalmente indeterminada, pues la incorporación de la trabajadora sustituida se ha producido al margen de su voluntad de regreso o del término de la vigencia de su cargo representativo, desde la perspectiva de las condiciones vigentes a la fecha del pacto contractual sino que ha tenido lugar en virtud del hecho, totalmente impredecible, de la entrada en vigor de una urgente reforma legislativa que cercenó drásticamente el número de liberados sindicales en el sector público, de modo que la extinción del contrato ha sido corolario de la previa amortización de un puesto de liberada sindical, evento indubitadamente sobrevenido; aunque debemos matizar el carácter, en cierto modo irrelevante de esta circunstancia a los efectos litigiosos, en cuanto de no haberse producido tal acontecimiento el contrato de la actora hubiera continuado en el tiempo hasta ocupar, potencialmente toda su vida laboral activa.

Nuestra ley al autonomizar ciertas causas objetivas como instrumentos de la contratación temporal aboca al pernicioso efecto de que trabajadores con idéntica antigüedad y que realizan similar trabajo son tratados de manera divergente cuando el contrato se extingue. La cuestión no estriba en la consideración de que las causas del artículo 52 precitado sean aplicables al contrato de interinidad - que lo son - sino que la causa extintiva que se ha aplicado, conforme a la ley española, a la actora, negándole así cualquier derecho indemnizatorio, no le sería de aplicación si su contratación no fuera temporal, en cuyo caso tendría siempre, al menos, un derecho indemnizatorio de 20 días de salario por año trabajado si en la empresa se produjera la situación de exceso de trabajadores en relación con los puestos de trabajo reales desde la perspectiva de la productividad mercantil.

Así pues siendo la Directiva 1999/70 directamente aplicable tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en sentencia de Pleno de 8-6-2016, nº 497/2016, rec. 207/2015 y habiendo efectuado el Tribunal Europeo la interpretación que se ha transcrito del precepto citado, hemos de estar a la misma y concluir que no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación respecto de la trabajadora a la que ha venido sustituyendo y así lo ha apreciado el citado Tribunal que lo afirma en el apartado 44 de la sentencia, habida cuenta de que el puesto de trabajo es único y por tanto son idénticos la naturaleza del trabajo y los requisitos de formación y lo han de ser todas condiciones laborales y, entre ellas, la indemnización por cese, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prohíbe cualquier discriminación y de la repetida cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, y conforme a la misma la actora tiene derecho a igual indemnización que tendría un trabajador fijo comparable por la extinción de su contrato por causas objetivas, esto es veinte días por año de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, porque la extinción, conforme se ha razonado en el anterior fundamento de derecho, es procedente, sin que pueda alterar esta calificación el hecho de que el demandado no hubiera puesto a disposición de la actora la indemnización que le corresponde, lo que es absolutamente excusable dados los términos de la norma nacional que el TJUE ha considerado se opone a la europea de aplicación.

Por tanto hemos de estar a lo que establece el artículo 123 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en su apartado 1

Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido.

siendo doctrina del Tribunal Supremo recogida en la sentencia de 7-2-2012, rec. 649/2011, que:

el sistema legalmente establecido para la extinción contractual por causas objetivas - art. 53.1 ET - impone tres requisitos para la validez formal de tales ceses (comunicación escrita; puesta a disposición de la indemnización; y concesión del plazo de preaviso de un mes o alternativo abono de los salarios correspondientes a dicho periodo), y la posible elusión legal de la simultánea puesta a disposición -con la comunicación extintiva- de la indemnización y del importe correspondiente al preaviso no observado tiene la exclusiva finalidad de evitar el pronunciamiento de nulidad que en principio comportaría el incumplimiento de aquellos requisitos (art. 53.1.4 ET), hasta el punto de que la propia norma se cuida de disponer (inciso final del apartado segundo del art. 53.1.b) ET) que tal exención de simultánea puesta a disposición se entiende «sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél (el empresario) su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva»; mandato que ha de complementarse con el efectuado por el art. 53.5.a) ET, respecto de que cuando la autoridad judicial califique



como procedente la extinción, «el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista..., consolidándola de haberla recibido», con lo que resulta razonable colegir que de no haberla percibido, la declaración de «consolidación» habrá de ser sustituida por la de condena a su abono. Y aunque en teoría pudieran suscitarse dudas -que en principio no compartimos, a la vista de la redacción del precepto- respecto de si en todo caso procedería efectuar de oficio un pronunciamiento judicial sobre tal débito, lo que se presenta inequívocamente claro es que solicitado el mismo por el trabajador (es el supuesto de las decisiones contrastadas), la sentencia que declare la procedencia de la extinción por la concurrencia de causa legal, en todo caso ha de acoger la pretensión subsidiaria sobre condena al abono de los conceptos (indemnizatorio por el cese; y resarcitorio por el preaviso incumplido) todavía no satisfechos, puesto que legalmente procede, conforme se ha indicado, y con ella no se incurre en indebida acumulación de acciones, al tratarse de una consecuencia legalmente prevista para la procedencia del despido por causas objetivas.

procediendo fijar la indemnización que corresponde a la actora, sobre la base de una antigüedad desde el 17 de agosto de 2005, habiéndose extinguido la relación laboral el 30 de septiembre de 2012, (siete años y dos meses), a razón de 20 días por año suponen 143 días que multiplicados por el salario diario de 42.95 euros (mensual bruto, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 1.306,26 euros) dan un total de 6.141,85 euros."

OCTAVO.- Consecuencias de no haber acudido al procedimiento establecido en los art. 51 y 52.c) del ET

El nuevo escenario, tras haberse dictado la sentencia de 14 de septiembre de 2015 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima), y la sentencia del TSJ de Madrid de fecha 5/10/2016, en recurso 246/2014 , hay que ponerlo en relación con la sentencia del TS de 24/06/2014 .

Como se ha indicado anteriormente la sentencia del TS de 24/06/2014 rectifica la doctrina sentada en las sentencias de la Sala del Tribunal Supremo al entender que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del E.T ., y la sentencia del TSJ de Madrid de fecha 5/10/2016, en recurso 246/2014 que se hace eco la sentencia de 14 de septiembre de 2015 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima), establece que de conformidad con la Directiva 1999/70 directamente aplicable, tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en sentencia de Pleno de 8-6-2016, nº 497/2016, rec. 207/2015 y habiendo efectuado el Tribunal Europeo la interpretación que se ha transcrito del precepto citado, concluye que no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, y como establece el TS en sentencia de 24/06/2014 hay que acudir a los art. 51 o 52.c) del ET , en este caso al no ser despido un despido colectivo y ser extinción por causa objetivas, habría que acudir al art. 52 del ET .

Por lo tanto, en el presente caso, se dan las siguientes circunstancias:

- 1.- La contratación de la trabajadora ha de declararse indefinida no fija, por incumplimiento del art. 70 del EBEP
- 2.- La extinción del contrato de la actora, ha sido por la adjudicación definitiva del NPT NUM000 que ocupaba
- 3.- Entrando en que la causa de extinción de la relación laboral podría ser correcta por la adjudicación definitiva del NPT NUM000 , si bien no se ha acudido al procedimiento de los art. 51 y 52 del ET .

Los art. 51 , 52 y 53 del ET , establecen lo siguiente:

"Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el



ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el



párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Cuando la extinción afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo



procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursadas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.



d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio



de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización."

En el presente caso, al tratarse de una extinción individual de un contrato que devenido en indefinido no fijo, se deberían de haber observado las formalidades del art. 53 del ET .

En primer lugar la comunicación escrita a la trabajadora expresando la causa. Consta escrito de la demandada de fecha 18/08/2016 (folio 15), donde se comunica a la actora lo siguiente:

" Por la presente se comunica a Ana , con DNI NUM001 categoría Auxiliar de Enfermería, que debido a la adjudicación definitiva del NPT NUM000 que Vd. ocupa, derivada del proceso de consolidación de empleo recientemente resuelto, el próximo 30 de septiembre de 2016 será el último día de prestación de servicios en este Centro"

Por lo tanto, aunque escueta, la causa se ha expresado, por lo que se puede dar por cumplido el apartado a) de la regla primera del art. 53 del ET

En segundo lugar, el requisito indispensable es poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Debe traerse a colación la doctrina jurisprudencial elaborada en torno a la posibilidad legal que dispone el empresario de no poner a disposición del trabajador la indemnización cuando la extinción se funda en la necesidad de amortizar puestos de trabajo por motivos económicos. A tal fin, el artículo 53.1 b) del ET establece entre los requisitos de forma que ha de acompañar al despido por causas objetivas y específicamente al producido por causas económicas al amparo del artículo 52, c), el del apartado b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el art. 52, c) de esta Ley , con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. En el presente caso, no se ha indemnizado a la trabajadora conforme el apartado b) del art. 53 del ET , ni se ha hecho constar alegación alguna a causa económica, y de conformidad con la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 de diciembre de 2005, Recurso de Casación para la unificación de doctrina núm. 5470/2004 , el no cumplir el requisito implica la improcedencia del despido.



Por lo tanto, la extinción de la relación laboral podrá llevarse a cabo por los mecanismos que establece el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que existan motivos objetivos por el art. 51 ó 52 del ET , y cumpliendo las formalidades del art. 53 ET , pero no por la vía del art. 49 del ET , puesto que la contratación del trabajador tiene que calificarse como indefinida no fija. Por lo tanto, el despido es improcedente al no haberse cumplido los requisitos del art. 53 del ET .

NOVENO.- Consecuencias de la improcedencia del despido

Primero.- Indemnización.

El art. 56 del ET , según la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece lo siguiente:

- 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 periodos 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.

- En el 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.

La Disposición Transitoria Quinta, bajo la rúbrica "Indemnizaciones por despido Improcedente" establece:

- La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 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.

- 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 servicio posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que el 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 de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria Sexta de este real decreto-ley

En el presente caso, al producirse el despido en fecha 30/09/2016 y tener una antigüedad de 2/07/2003, de conformidad con el RDL 3/2012, de 10 de febrero, el cálculo de la indemnización se calculará a razón de 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 servicio posterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 10 de febrero, por lo que la indemnización queda fijada en 28.006,37 euros.

Segundo.- Salarios de tramitación

En el caso de que la demandada no opte por la readmisión del trabajador, no habrá lugar al abono de los salarios de tramitación con arreglo al art. 55 del ET , en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, debe interpretarse que esta norma es de aplicación inmediata al presente supuesto, en base a lo siguiente:

Porque la misma establece su entrada en vigor al día siguiente de su publicación, el día 12 de febrero de 2012, tratándose de una norma que justifica en su exposición de motivos su carácter urgente.

Porque dicha norma, a diferencia de otras materias, y así mismo a diferencia de otras modificaciones pretéritas en materia de despido, no se contiene ninguna disposición transitoria al respecto.

Porque la normativa que ahora aplicamos tiene carácter sustantivo y no procesal

Se debe interpretar que se trate de una aplicación retroactiva de una norma desfavorable que pudiera vulnerar el art. 2 del Código Civil , ya que se aplica la normativa sustantiva vigente en el momento de la calificación del



despido por el Juzgador, es decir, no se deja sin efecto por dicha norma calificaciones efectuadas al amparo de anterior normativa.

Es de aplicación al presente procedimiento el RDL 3/2012 DE 10 de febrero, puesto que es la presente resolución la declarativa del despido improcedente, por lo que se dicta la presente resolución dentro del ámbito temporal de aplicación del citado Real Decreto

Finalmente esta es la interpretación más acorde con el espíritu y finalidad de la normativa establecida en el RDL 3/2012, de 10 de febrero, que pretende de manera urgente e inmediata, en razón de la gravedad de la actual crisis económica, reducir el coste del despido improcedente.

En el presente caso es de directa aplicación el RDL 3/2012, de 10 de febrero, en base a los razonamientos anteriores.

DECIMO.- Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de **SUPPLICACIÓN** para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, conforme al artículo 191 de la LRJS

Vistos los artículos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que estimo la demanda por despido improcedente interpuesta por DÑA. Ana contra CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de fecha 30 de septiembre de 2016 del que el demandante fue objeto, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, así como a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión del trabajador o abonarle una indemnización de 28.006,37 euros, conforme lo establecido en el fundamento de derecho noveno. Se advierte a la empresa demandada que de no optar por la indemnización lo hace por la readmisión. Si se produjese la readmisión se deberán abonar los salarios de tramitación desde el despido hasta la fecha de notificación de la presente resolución, en la cuantía de 51,81 euros por día.

Notifíquese esta Sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer **recurso de suplicación**, que deberá anunciarse ante este Juzgado en el término de cinco días desde la notificación de esta Sentencia y que será resuelto, en su caso y cumplidos los trámites legales, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Si el recurrente no goza de Justicia Gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso consignar la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, pudiendo efectuar el depósito:

A)Mediante ingreso en la Cuenta de Consignaciones del Juzgado nº 2502 0000 00 nº de autos con 4 dígitos y año con dos dígitos, en la entidad bancaria BANCO DE SANTANDER sita en la calle Princesa nº 2.

B)Mediante transferencia a dicha entidad, IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el concepto 2502-0000-00, nº de procedimiento con cuatro dígitos y año con dos dígitos.

También podrá sustituir la consignación mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, incorporándolo a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado o Graduado social colegiado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Asimismo todo el que no tenga la condición de trabajador causahabiente suyo o beneficiario de la Seguridad Social o bien Entidad pública de las referidas en el artículo 229-4 LRJS deberá en el momento de interponer el recurso consignar, en la misma cuenta, la suma de 300 euros en concepto de depósito, haciendo constar en el ingreso el número de expediente.

Se advierte igualmente, a las partes que interpongan recurso de suplicación contra la resolución judicial, que según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de anuncio del recurso habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivos a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma.

Expídase Testimonio de la presente resolución que quedará unido a este procedimiento, llevándose el original al libro de sentencias.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



PUBLICACIÓN .- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ