

NIG:

En Madrid a veintidós de diciembre de dos mil veintitrés .

SENTENCIA Nº 10/24

ANTECEDENTES DE HECHO

Don , Magistrado titular, en funciones de Refuerzo del Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid, tras haber visto los presentes autos con nº 922/2022 en materia de despido, seguidos a instancia de don , asistido por el Letrado don , contra el **AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN**, representado y asistido por el Letrado don , ha pronunciado en nombre del Rey la siguiente

S E N T E N C I A

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 19 de octubre de 2022 don Jpresentó demanda contra el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón que, previo turno de reparto, tuvo entrada en este Juzgado el día 21 de dicho mes, siendo admitida a trámite por Decreto de 25 de octubre de 2022.

SEGUNDO.- Se convocó y citó a las partes a la celebración de los actos de conciliación y juicio oral para el 18 de diciembre de 2023. Llegada tal fecha comparecieron ambas partes debidamente representadas y asistidas. Tras las alegaciones iniciales, la práctica de la prueba propuesta (documental) y la fase de conclusiones, quedaron los autos vistos para Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todos los preceptos legales de general y pertinente aplicación.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Don suscribió con el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón un contrato de trabajo temporal, de fecha 1 de octubre de 2014, de “interinidad”, con la categoría profesional de Técnico Deportivo III, “para cubrir temporalmente un puesto de trabajo de selección o promoción, para su cobertura definitiva”, en el que se hizo constar, como cláusula adicional, que “se extinguirá en el momento en que se provea la plaza mediante el proceso de selección correspondiente para la cobertura definitiva de dicha plaza, o cesen las razones de necesidad que motivan la interinidad”.

-folios 132 a 134-

SEGUNDO.- En la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local celebrada el día 1 de octubre de 2014 se acordó contratar al actor en la plaza número , adscrita al programa “Deporte Escolar y Escuelas Deportivas”.

-folios 75 y 76-

TERCERO.- Mediante resolución de fecha 12 de noviembre de 2015 el Ayuntamiento acordó “contratar” al actor como Técnico Deportivo III en la plaza , adscrita al programa “Deporte Escolar y Escuelas Deportivas”, “hasta tanto se provea la plaza mediante el proceso de selección correspondiente para la cobertura definitiva de dicha plaza o cesen las razones de necesidad que motivan la interinidad”

-folio 77-

CUARTO.- Con fecha 7 de junio de 2021 el Ayuntamiento aprobó las bases y la convocatoria para la cobertura de dos plazas de Técnico Deportivo III como personal laboral fijo, proceso que finalizó mediante Resolución de 7 de julio de 2022, por el que se nombraba a dos personas para cubrir tales plazas.

-documentos 4 y 7 de los aportados por la parte demandada en el acto del juicio-

QUINTO.- Mediante escrito de fecha 27 de septiembre de 2022, el Ayuntamiento demandado comunicó al actor que, “de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo suscrito el día 1 de octubre de 2014”, el mismo quedará extinguido el 30 de septiembre de 2022, por la finalización de la causa objeto del mismo, en cumplimiento del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

-folio 6 y 135 vuelto-

SEXTO.- Las partes han suscrito un nuevo contrato temporal, de fecha 20 de octubre de 2022, de “sustitución de persona trabajadora”, “para cubrir temporalmente un puesto de trabajo de selección o promoción, para su cobertura definitiva”, en el que consta, como cláusula adicional, que “se extinguirá en el momento en que se cubra la plaza de forma definitiva mediante el proceso de selección o promoción correspondiente o cesen las razones de necesidad y urgencia que motivan su cobertura”.

-folios 135 a 137-

SÉPTIMO.- El salario del trabajador, a efectos de indemnización por despido, asciende a euros brutos mensuales, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias.

-hecho no controvertido-

OCTAVO.- Se ha agotado la vía administrativa previa.

-hecho no controvertido-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 LRJS se ha de indicar que con independencia y al margen de las referencias concretas que en los hechos probados se hacen a los documentos en los que se basan y de las referencias expresas que se hagan en la posterior fundamentación jurídica, la convicción judicial sobre los hechos que se declaran probados se alcanza del conjunto de la prueba practicada en la que la concurrencia de hechos reconocidos, hechos indiscutibles y documentos no impugnados permite obtener la realidad fáctica que ahora se valora.

SEGUNDO.- Interesa la parte demandante, en esencia, que se dicte Sentencia por la que se declare que la relación que mantiene con la entidad demandada es indefinida no fija, así como que el cese producido con fecha de efectos 30 de septiembre de 2022 debe declararse despido improcedente, con la condena de la demandada la indemnización legalmente prevista o, subsidiariamente, la de 20 días por año de servicio.

TERCERO.- La litis del presente procedimiento se centra, en primer lugar, en determinar si la extinción del contrato de interinidad suscrito entre la parte actora y la entidad demandada, que fue extinguido por cobertura de vacante, constituye o no un despido improcedente y si, en su caso, tiene la parte demandante derecho a percibir la indemnización correspondiente.

Así las cosas, encontrándonos ante un contrato de interinidad, debemos analizar los siguientes aspectos: 1) la naturaleza jurídica de los contratos de interinidad, para determinar si el contrato temporal celebrado entre las partes fue o no conforme a derecho; 2) la extinción del contrato de interinidad, a fin de

determinar si el cese constituye o no un despido; y 3) la indemnización procedente en caso de extinción.

A.- En relación a la **naturaleza jurídica del contrato de interinidad**, el artículo 15.1c) ET permite la celebración de contratos de duración determinada cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se identifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Además, el art. 4.1 del Real Decreto 2720/98 dispone que: *“el contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”*.

En concreto, respecto a la interinidad por vacante, el Tribunal Supremo ha venido estableciendo en unificación de doctrina en sus Sentencias de 17 y 18 mayo, 12, 15 y 26 junio, 6, 14, 15, 24, 25 y 31 julio, 22, 25, 27 y 29 septiembre, 4, 6, 10 y 25 octubre y 7 noviembre 1995, 19 enero, 29 marzo y 23 abril 1996 y 26 de junio de 1996, que: “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) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 2104/1984, de 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.

Y añade que, aunque se utilice el cauce del contrato para obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1, a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 2104/1984, sólo implica una irregularidad formal, que no desvirtúa su naturaleza real de interinidad por vacante sin que ello pueda

transformar un contrato temporal para la cobertura provisional de vacante en un contrato por tiempo indefinido.

En cuanto a la duración del contrato de interinidad vinculado a la cobertura de vacante por OPE, el TS había establecido que la superación del plazo de 3 meses no determina indefinición en el ámbito de las Administraciones Públicas (STS 29-5-06, 14-6-06); y que la simple demora en la provisión de plazas tampoco determina la indefinición de la relación laboral (STS 24-6-96, 17-12-97).

No obstante, la Sentencia del TJUE de 3-6-21 realiza las siguientes consideraciones:

a) En primer lugar, deja claro que la existencia de un solo nombramiento expreso o escrito no es excusa para la no aplicación de la Directiva, de tal forma que, dentro de la expresión *utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada* se incluyen también los supuestos de prórrogas tácitas o implícitas de los contratos de interinidad, que se producen cuando no se provee la plaza mediante la celebración de los correspondientes procesos selectivos en los plazos que marca la Legislación, en concreto en los tres años que establece el art 70 EBEP (apartados 35 a 40).

b) En segundo lugar, la sentencia declara que la normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos para cubrir las plazas vacantes servidas por empleado público temporal en los plazos que marca el EBEP no garantiza que estos procesos se organicen efectivamente, por lo que no resulta adecuada para prevenir el abuso en la contratación temporal sucesiva en el Sector Público, ya que los plazos legales no son fijos y no son respetados por las Administraciones empleadoras. Por consiguiente, la sentencia declara que no es conforme con la Directiva, el nombramiento de empleados públicos temporales a la espera de la finalización de los procesos selectivos para cubrir, definitivamente, las plazas vacantes de trabajadores del Sector Público (apartados 53 a 69).

c) Y en tercer lugar, la sentencia declara que las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos, como consecuencia de la crisis económica del 2008 y, en concreto, las restricciones presupuestarias que prohibían entre los años 2009 y 2017 ejecutar ofertas de empleo público (OPES), no pueden justificar la inexistencia en el Derecho español de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, ni puede restringir ni anular la protección de la que gozan los empleados del Sector Público (apartados 89 a 93).

En cuanto a las medidas sancionadoras, la sentencia también realiza algunas aportaciones importantes.

a) En primer lugar, la sentencia declara que el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar los contratos temporales en indefinidos o fijos.

b) En segundo lugar, la sentencia reitera que, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una Normativa nacional que en el sector público prohíbe transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el Ordenamiento jurídico interino del Estado miembro debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada [apartado 71].

c) En tercer lugar, la asimilación del personal interino a los trabajadores indefinidos no fijos podría ser una medida sancionadora, adecuada.

Pues bien, en aplicación de dicha sentencia del TJUE, la STS 28-6-21, rec 3263/19, concluye lo siguiente: *“La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a precisar y rectificar la aplicación*

de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo”.

Y añade posteriormente: “En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga. Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico.

En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o servicio determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural.

Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor”.

Finalmente concluye que: *“El hecho de que la trabajadora en el momento de la extinción de su contrato tuviera la consideración de indefinida no fija conduce a la aplicación de nuestra doctrina (expresada en la STS-pleno- de 28 de marzo de 2017, Rjud. 1664/2015 y seguida, entre otras, por las SSTTS de 9 de mayo de 2017, Rjud. 1806/2015, de 12 de mayo de 2017, Rjud. 1717/2015 y de 19 de julio de 2017, Rjud. 4041/2015), según la que la extinción del contrato del indefinido no fija por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, tal como lo declaró la sentencia recurrida”.*

Y en aplicación de dicha doctrina, se ha pronunciado la STSJ Madrid de 10-3-21, rec 21/21 y 21-4-21, rec 94/21, entre otras.

Por tanto, a tenor de la jurisprudencia del TS anteriormente referida, procede concluir que en caso de que la relación laboral temporal de interinidad por cobertura de vacante supere una duración de tres años, como regla general, se debe calificar la relación laboral como indefinida no fija, lo cual se considera una sanción suficiente a fin de evitar el abuso en la contratación laboral de las Administraciones Públicas, no pudiéndose reconocer la fijeza del trabajador.

B.- En cuanto a la **extinción** del contrato de interinidad, el art. 8 del RD 2720/98 establece que el contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas: *“1)-La reincorporación del trabajador*

sustituido. 2)-El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación. 3)-La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. 4)-El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas”.

En concreto, respecto a la interinidad por vacante procede distinguir los siguientes supuestos:

a) Contrato de interinidad en fraude de ley: si el contrato fue celebrado en fraude de ley, la relación laboral se convierte en indefinida no fija y por tanto sólo puede extinguirse por cobertura reglamentaria. Pero si no es así, la extinción del mismo debe calificarse como despido improcedente.

b) Cobertura de plaza por el procedimiento reglamentario, siendo el contrato conforme a derecho, el contrato se extingue por causa legal cuando cesa el interino por cobertura reglamentaria de la vacante. Así la STS 19-5-15 (rec.2552/2014) señala que: los contratos de interinidad por vacante de las Administraciones Públicas llegan a su término al cubrirse en propiedad dicha plaza, de forma que "la duración de la interinidad, al ser la empleadora una Administración Pública, coincidirá con todo el tiempo que dure el proceso de cobertura de la plaza" (STS 15-10-07, rec.4297/06).

Por tanto, la extinción sólo se produce -salvo que la plaza se amortice- con la cobertura real de la vacante, y no con el acto formal de la de posesión del titular adjudicatario de la vacante objeto de la interinidad, o con la reincorporación -también formal- del titular sustituido, sino que requiere la efectiva incorporación de éste a la plaza, con la consiguiente prestación de servicios, por lo que es indebido el cese para efectuar otro nombramiento bajo la misma modalidad contractual de interinidad; lo contrario sería opuesto a la propia naturaleza de la interinidad y a los principios de interdicción de la arbitrariedad (art. 9.3 CE) y estabilidad en el empleo. Es decir, que si se produce la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada

por la trabajadora interina, su cese no es un despido, sino que constituye una extinción del contrato por el cumplimiento del término a que estaba sometido.

c) Cobertura de la plaza por amortización de la vacante, siendo el contrato conforme a derecho: En este supuesto, a partir de la STS de 24 de junio de 2014 (R. 217/13), seguida, entre otras muchas, por las de 7, 8, 14, o 15-7-2014 y 9-3-2015 (R. 2285/13, 2693/13, 2680/13, 2047/13 y 2186/14) y la STS de 7-7-2016 (R. 2536/2014), se considera que 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.

Todas esas consideraciones llevaron a abandonar la doctrina anterior y a proclamar 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) ET. Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva RPT, supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva RPT 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.

d) Cobertura de vacante cuando la relación laboral es indefinida no fija: Hay que tener en cuenta que la relación laboral «indefinida no fija» -de creación jurisprudencial- queda sometida a una condición resolutoria (provisión de la vacante por los procedimientos 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 (STS 27-5-02, R.2591/01, 2-6-03, R. 3243/02, 26-6-03, R. 4183/02 y 9-3-2015, R. 2186/2014).

No obstante, conforme a la citada STS de 28-6-21, en caso de que la relación laboral temporal de interinidad por cobertura de vacante supere una duración de tres años, como regla general, se debe calificar la relación laboral como indefinida no fija, lo cual se considera una sanción suficiente a fin de evitar el abuso en la contratación laboral de las Administraciones Públicas, no pudiéndose reconocer la fijeza del trabajador.

C.- Respecto de la **indemnización** derivada de la extinción del contrato, a tenor de la citada STS de 28-6-21, si el contrato se califica como indefinido no fijo, procede reconocer una indemnización de 20 días por año cuando se extingue un contrato temporal de interinidad que haya durado más de tres años, mediante cobertura de la vacante por proceso reglamentario.

CUARTO.- Trasladando todo lo expuesto al caso que nos ocupa y teniendo en cuenta: primero, que el primer contrato suscrito entre las partes en el año 2014 tenía por objeto la plaza 65D; segundo, que en el año 2015, sin comunicación extintiva del contrato anterior, se acuerda que la plaza a desempeñar por el actor sería la 76D; y tercero, que bajo tal cobertura continúa el actor trabajando durante otros 7 años; cuarto, que el cese tuvo lugar con fecha de efectos del 30 de septiembre de 2022, haciéndose constar escuetamente que era por “finalización de la causa objeto del mismo, en cumplimiento del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores”; quinto, que ningún preaviso se concedió, ni ninguna indemnización se entregó ni puso a disposición de la parte actora en momento alguno; cabe concluir que nos encontramos ante una relación laboral de naturaleza indefinida no fija y ante un cese de la misma que constituye un despido improcedente, por haberse producido el cese sin concurrencia de causa eficiente y con infracción de lo previsto en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores y 108.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, razón por la que deben declararse los efectos

derivados de los artículos 56 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la versión vigente de éstas en el momento del despido que respecto a la indemnización establece que en los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 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; sin que el importe indemnizatorio resultante pueda ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de la norma 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. De ahí la indemnización recogida en la parte dispositiva de la presente resolución para el caso de que la empresa opte por la indemnización. En tal sentido cabe citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 666/2022 de 17 Nov. 2022, Rec. 744/2022, en la que se vino a declarar:

“(…) se argumenta, de conformidad con lo prevenido en el art. 15 y 49 del ET, que para que el contrato de interinidad que examinamos, termine válidamente ha de demostrarse que concurre la causa extintiva propia de dicho contrato, a saber, la cobertura de la plaza vacante por el procedimiento reglamentario, y esta premisa, se declara no cumplida en el caso que nos ocupa, de ahí que la Magistrado de Instancia argumente que las consecuencias del acto extintivo, ya no serán las que establece la Sentencia del TS de 28 de junio de 2021, sino las que previene el art. 56 del ET. De ahí que la indemnización que se fija en el fallo sea la correspondiente a 33 días de salario por año de servicio”.

Y todo ello sin que procedan salarios de tramitación, pues, con carácter general, desde la reforma laboral de 2012 sólo existe obligación empresarial de abonar salarios de tramitación cuando se produzca la opción por la readmisión, sin que concurran cuando se opta por la indemnización (ET art.56.2).

QUINTO.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

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

FALLO

ESTIMO la demanda interpuesta por contra el **AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN** y, con declaración de la relación laboral como **indefinida no fija** desde el 1 de octubre de 2014, declaro la **improcedencia** del despido efectuado con fecha de efectos 30 de septiembre de 2022, condenando a la parte demandada a que readmita al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o a que, si así lo manifiesta por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, le indemnice con la cantidad de **euros**; así como, en el caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva readmisión, por importe diario de **euros**, sin perjuicio de las deducciones que proceden como consecuencia del posterior contrato suscrito entre las partes en fecha 20 de octubre de 2022.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de

interponerlo haber ingresado el importe de euros en la cuenta aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el

o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: . 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

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. 22-12-2023 firmado