

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

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

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

**NIG:**

**Procedimiento Recurso de Suplicación 171/2024**

**MATERIA:** DESPIDO

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 12 de MADRID

Autos de Origen: DEMANDA DESPIDO 922/2022

**RECURRENTE:** AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON

**RECURRIDO:** D.

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

**DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**

En Madrid, a seis de junio de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. Magistrados **D.** han pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**S E N T E N C I A nº 428**

En el recurso de suplicación nº **171/2024** interpuesto por el Letrado de Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, en nombre y representación de **AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON**, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **12**

de los de MADRID, de fecha **22.12.2023**, ha sido Ponente la **Ilma. Sra. D<sup>a</sup>**

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** - Que según consta en los autos de **DESPIDO n° 922/2022** del Juzgado de lo Social n° **12** de los de Madrid, se presentó demanda por **D.**

contra **AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON** en reclamación de **DESPIDO**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia de fecha **22.12.2023** cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

*“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”*

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

*“**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 65D, adscrita al programa 3412 “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 76D, adscrita al programa 3412 “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-“

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala. Habiéndose señalado para **votación y fallo el día 05 de junio de 2024.**

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia de instancia que estima la demanda interpuesta por y con declaración de la relación laboral como indefinida no fija desde el 1 de octubre de 2014, declara 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 alza la parte demandada interponiendo recurso de suplicación que ha sido impugnado por la parte actora y que se articula a través de dos motivos formulados respectivamente al amparo del apartado b) y c) del artículo 193 LRJS solicitando la revocación de la sentencia de instancia y que se desestime la demanda.

**SEGUNDO.-** En el primero de los motivos de recurso interesa la parte actora la revisión de los hechos probados, y en concreto del hecho probado cuarto para el que propone la redacción que indicamos a continuación: *“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. Dicho proceso selectivo, en el que participó el actor finalizó mediante Resolución de 7 de julio de 2022, por el que se nombraba a DOÑA para cubrir tales plazas.”* Trata así de hacer constar la demandada amparándose en los documentos 4 y 7 de los aportados por la parte demandada, por un lado que el actor participó en tal proceso selectivo, y por otro lado el nombre de las personas que fueron nombradas para cubrir tales plazas, y si bien consta a partir de la documental citada que el actor participó en el proceso selectivo y ello puede ser relevante para determinar si concurre o no causa que justificara el cese del actor, el nombre de las personas que fueron nombradas para ocupar la plaza que tenía asignada el actor, entendemos que carece de trascendencia para alterar el fallo de la sentencia pues ninguna argumentación expone la parte recurrente que pudiera llevar a entender trascendente reflejar tal nombre, por lo que no podemos acceder a esta segunda adición y sí solo a hacer constar que el actor participó en el proceso selectivo.

**TERCERO .-** 1. Al amparo del art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se formula el segundo motivo de recurso y se denuncia en el mismo la infracción de los arts. 49 y 56 ET y de la jurisprudencia que se cita, en especial la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2021 rec 3263/19. Alega la parte demandada que en rigor, no existe causa alguna para proceder al reconocimiento de indemnización por cese en la

relación de interinidad ya que, de acuerdo con el relato de hechos declarados probados, el trabajador sigue prestando servicios para el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, con reconocimiento de la antigüedad acumulada, citando al efecto distintas sentencias dictadas por esta Sala. Argumenta que no puede apreciarse la ruptura del vínculo jurídico que podría dar lugar a valorar la procedencia o no de una indemnización, dando lugar a un enriquecimiento sin causa del demandante que es indemnizado por finalizar en su relación con esta Administración, cuando en realidad sigue trabajando para la misma con todos sus derechos consolidados. Subsidiariamente, y para el supuesto de que la Sala entendiera que procede indemnizar al actor como consecuencia del cese producido el 30 de septiembre de 2022, entiende la demandada que procedería la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, fijada por el TS en Sentencia de 28 de junio de 2021.

2. En primer término, en relación a la primera pretensión formulada en el recurso, que interesa la desestimación íntegra de la demanda por no tener derecho el actor a percibir indemnización alguna al haber vuelto a ser contratado por la demandada, debe ser desestimada siguiendo el criterio de esta Sala expuesto entre otras en la sentencia de fecha 30-6-23 SECC 1ª RS 350-23. Señala así la citada sentencia : “En la [sentencia de esta Sala de 30 de junio de 2021, recurso 359/2019](#), y [en las de 31 de octubre de 2022, recurso 482/2022](#), y [29 de mayo de 2023, recurso 1085/2022](#), se desechó la sumisión de estos supuestos a la doctrina de la unidad del vínculo; en ella, con referencia a otras anteriores de 28 de septiembre de 2.012, recurso 3.822/12, y 16 de junio de 2.017, recurso 348/17, advirtiendo que “ *No se trata aquí de dirimir si existe una unidad esencial del vínculo, la cual - en hipótesis- podría desplegar sus efectos en orden a una eventual antigüedad a efectos indemnizatorios cuando finalizara el nuevo nexos contractual de no haberse impugnado la primera extinción. La controversia material que se plantea es otra y, bien mirado, más sencilla: determinar si el cese acordado el 30 de septiembre del pasado año entraña un despido que deba declararse improcedente y, de no ser así y, por tanto, si fue regular por haberse acomodado a la legalidad, dilucidar si, cuando menos, le corresponde percibir por el tiempo trabajado bajo tal régimen de interinidad una indemnización derivada de la expresada extinción contractual que la demandante cifra en veinte días de salario por año de servicio, pero que podría ser ésta u otra inferior*”; en definitiva, “ *el derecho que, a su entender, le asiste a lucrar una indemnización, la firma de otro contrato de la misma modalidad el 31 de octubre de 2.016 en modo alguno priva de contenido a la acción de despido ejercitada principalmente, ni tampoco a la de reclamación de una indemnización dimanante de tan repetida extinción contractual, habida cuenta que la nueva contratación, independientemente del tiempo transcurrido entre una y otra, constituye un vínculo jurídico ex novo y diferente que no cabe reputar de continuación del anterior, ni enerva la eficacia extintiva de la medida adoptada el 30 de septiembre de ese año, en la que solamente podría influir en orden al devengo de posibles salarios de trámite. Por tanto, la excepción de falta de acción fue indebidamente apreciada en la resolución recurrida*”. Esas [sentencias se refieren también a la de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 2.009, recurso 2.686/08](#), en

la que se destaca que la contratación temporal ex novo de los trabajadores afectados no afecta a la relación anterior, "La nueva contratación no enerva el efecto extintivo, sino que lo confirma; no hay continuidad de la relación laboral, sino nueva relación que excluye a la primera; y aunque no entre a resolver la cuestión planteada en nuestro actual recurso, la [sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 2021, recurso: 3627/2019](#), al debatir sobre la contradicción de doctrina destaca que es intrascendente a la hora de debatir los acontecimientos de la relación anterior el que se haya constituido posteriormente otros vínculos contractuales entre las mismas partes. Debemos tener en cuenta que la relación laboral indefinida no fija lo es con efectos esencialmente temporales puesto que no tiene vocación de permanencia y queda vinculada a la ocupación reglamentaria de la plaza y, si concurre la causa extintiva, esa relación laboral termina definitivamente, de modo que si se firma un nuevo contrato temporal constituirá una nueva relación laboral independiente de la anterior ya finiquitada y que nace con el propio contrato, a todos los efectos; así, esta nueva relación comienza y computa antigüedad desde su nacimiento, y será de la naturaleza con la que nace si no es susceptible de reproche jurídico, lo que solo podrá dilucidarse en el futuro. Es una relación nueva que ya no es indefinida no fija porque a esa otra se le ha puesto fin por la empleadora por la concurrencia de una causa lícita; se rompe esa pretendida continuidad porque ya no es la misma relación laboral y aquella terminó correctamente."

En este sentido se pronuncia además el Tribunal Supremo, entre otras en la STS de 16 de enero del 2024 (RS 1126/2023) que señala: "QUINTO.- 1.- La doctrina jurisprudencial sostiene que el despido tiene naturaleza constitutiva [por todas, [sentencias del TS 12/2023, de 10 enero \(rcud 3770/2021\)](#) y [del Pleno de la Sala Social del TS 295/2023, de 25 abril \(rcud 4371/2019\)](#) y las citadas en ella]. La última de esas sentencias explicaba que la resolución empresarial del despido tiene naturaleza extintiva «que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo; así resulta de los [artículos 49.11 y 54.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) y del artículo 3 del Convenio 158 OIT; así lo atestigua el [Tribunal Constitucional, que en sentencia 33/1987 de 12 de marzo](#), invoca la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Central de Trabajo en el sentido de que la relación laboral a consecuencia del acto empresarial de despido se encuentra rota y el restablecimiento del contrato sólo tendrá lugar cuando haya una readmisión y además ésta sea regular ( [STS de 21 de diciembre de 1990, Rec. 2397/1989](#)). Doctrina ratificada en [STS de 21 de octubre de 2004, Rcu. 4966/2002](#), que reitera la idea de que el acto del despido disciplinario es de naturaleza constitutiva, es decir, extingue la relación laboral en la fecha de efectividad del despido». 2.- El despido extingue el contrato de trabajo. Cuando se produce un despido, la restauración de la relación laboral solo puede llevarse a cabo si existe acuerdo entre las partes. Las [sentencias del TS de 7 de diciembre de 2009, recurso 210/2009 y 695/2016, de 20 julio \(rcud 1935/2014\)](#) sostienen que el «ofrecimiento de readmisión llevado a cabo por la empresa no restablece el contrato extinguido y que el rechazo por el trabajador de la readmisión no equivale a la dimisión del mismo [...] su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes y no de una sola». 3.- Esta Sala ha declarado que constituye un despido improcedente la extinción por voluntad del empresario de un contrato de trabajo temporal antes de la fecha prevista en él, a pesar de que el empleador y el trabajador suscribieron un nuevo contrato temporal dos días después de la finalización del anterior. La [sentencia del TS 945/2020, de 28 octubre \(rcud 3116/2018\)](#), argumentó que el fallecimiento del trabajador relevado no extingue el contrato de relevo. Por ende, la extinción del contrato de relevo por muerte del trabajador relevado antes de la fecha prevista para su jubilación, constituye un despido improcedente. Dos días

después de la extinción del contrato de relevo, el empleador suscribió un nuevo contrato temporal con el mismo trabajador. El TS explicó que «el fallecimiento del trabajador relevado extingue el contrato de trabajo de dicho trabajador por fallecimiento ( [art. 49.1.e\) ET](#), pero no determina el cese del contrato del relevista, que se mantiene en sus propios términos hasta la fecha concertada prevista de jubilación total del relevado o sustituido, es decir, hasta el 28 de septiembre de 2020. En consecuencia, la extinción del contrato suscrito el 27 de septiembre de 2016, operada por la empresa en fecha 22 de mayo de 2017, con causa en el fallecimiento de la persona a la cual el demandante relevaba por jubilación parcial, constituye un despido que ha de calificarse de improcedente». La posterior suscripción de un nuevo contrato temporal no privó de acción al trabajador, por lo que el TS declaró la improcedencia del despido y condenó al empleador a optar entre la readmisión, con abono de los salarios de tramitación, y la extinción indemnizada del contrato. **4.-** El TS ha declarado que los trabajadores con una relación laboral indefinida no fija tienen derecho a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades cuando se cubre la plaza reglamentariamente, aunque posteriormente la empresa haya vuelto a contratar al mismo trabajador: a) La [sentencia del TS 304/2020, de 12 mayo \(rcud 825/2018\)](#) explicó que la extinción de una relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza no constituye un despido sino que el trabajador tiene derecho a percibir la citada indemnización de 20 días de salario por año trabajado. En dicho litigio, la finalización de la relación laboral indefinida no fija se produjo el 30 de septiembre de 2016 y la trabajadora volvió a ser contratada por la misma empleadora el 28 de octubre de 2016 con un contrato de interinidad. b) La [sentencia del TS 1216/2021, de 2 diciembre \(rcud 1030/2019\)](#), reiteró esa doctrina en un procedimiento en el que el cese se había producido el 30 de junio de 2017 y el empleador le había contratado de nuevo el 24 de octubre de 2017. c) La [sentencia del TS 505/2022, de 1 junio \(rcud 429/2019\)](#) argumentó que resultaba ajustada a derecho la cobertura de la plaza ocupada por el trabajador indefinido no fijo, una vez que se han seguido los procedimientos legalmente previstos a tal efecto, con independencia del derecho a la referida indemnización. En dicha litis, la relación laboral indefinida no fija había finalizado el 28 de agosto de 2009 por la cobertura de la vacante. Posteriormente, ambas partes suscribieron un nuevo contrato temporal. **SEXTO.- 1.-** En este procedimiento, el último contrato de interinidad por vacante se suscribió en fecha 16 de junio de 2011. Ese contrato de trabajo se prolongó hasta su extinción con fecha de efectos del 31 de enero de 2022. No se ha acreditado la existencia de circunstancia alguna que pueda justificar la inactividad de la Administración durante tan amplio período de tiempo (casi 11 años hasta que finalizó la relación laboral). En consecuencia, la actora tenía la condición de personal laboral indefinido no fijo. **2.-** Respecto de la extinción del contrato de trabajo, el empleador no ha acreditado que la concreta plaza ocupada por la demandante se incluyera en la oferta pública de empleo. Es cierto que se convocaron 32 plazas del Grupo profesional V, seis de ellas para la categoría de mozo de logística. Pero se declara probado: «todas ellas (las plazas) sin ningún tipo de identificación». Al no haberse acreditado que se produjera la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por la actora, la extinción de esta relación laboral indefinida constituyó un despido improcedente. El hecho de que posteriormente ambas partes suscribieran un nuevo contrato de trabajo temporal no deja sin efecto el despido por su naturaleza constitutiva. **SÉPTIMO.- 1.-** La extinción de una relación laboral indefinida no fija por voluntad del empleador sin que se haya procedido a la cobertura reglamentaria de la plaza, constituye un despido con efectos constitutivos que no queda desvirtuado por la posterior contratación temporal del mismo trabajador por el mismo empresario. La

calificación de ese despido será la de improcedente, salvo que concurra alguna de las causas de nulidad. Dicho despido improcedente conlleva la opción entre la readmisión o la extinción de la relación laboral: a) Si el titular del derecho a la opción (el empresario o el trabajador) elige la extinción de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización por despido improcedente. El nuevo contrato temporal suscrito con posterioridad al despido tendrá la naturaleza de una nueva relación laboral distinta de la anterior. b) Por el contrario, si opta por la readmisión, continuará la misma relación laboral indefinida no fija. La suscripción del nuevo contrato tendrá efectos respecto de la limitación temporal de los salarios de tramitación”.

3. En relación a la petición subsidiaria alegada en el escrito de recurso que interesa que en su caso se indemnice al actor con 20 días por año de servicio como consecuencia del cese producido el 30 de septiembre del 2022 fundándose en la sentencia dictada por el TS en fecha 28 de junio del 2021, pese a que la Sala Cuarta en los supuestos de extinción de un trabajador indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza ha entendido que no estamos ante un despido improcedente y que ante la condición del trabajador de indefinido no fijo tiene el mismo derecho a percibir por tal extinción una indemnización de veinte días por año de servicio, así en la STS de 27 de Octubre del 2023 (Rec 1848/2021) y en la de fecha 8 de febrero del 2024 ( Rec 637/2022), en este caso no concurre ese mismo supuesto de cobertura reglamentaria de la plaza al que se refiere la Sala Cuarta.

De acuerdo con el relato fáctico de la sentencia con las revisiones que hemos accedido a realizar, el actor fue contratado el 1 de Octubre del 2014 en virtud de un contrato de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, recogándose en el mismo 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. Consta que al inicio de la contratación se le adscribe al actor a la plaza “Deporte escolar y Escuelas deportivas” y que por resolución de 12 de noviembre del 2015 el Ayuntamiento acuerda contratar al actor en la plaza adscrita al programa “Deporte Escolar y Escuelas deportivas”, hasta tanto se provea el proceso de selección correspondiente para la cobertura definitiva de dicha plaza o cesen las razones de necesidad que motivan la interinidad. En Junio del 2021 el Ayuntamiento aprueba las bases y convocatoria para la cobertura de dos plazas de Técnico Deportivo III, sin identificar las plazas concretas que van a ser objeto de cobertura. Nada refleja el relato fáctico y nada señala tampoco al respecto la convocatoria a la que se refiere la sentencia citando los documentos en los que se recoge la misma. El actor se presenta a dicho proceso

selectivo pero no es seleccionado para tales plazas, pues son nombradas otras dos personas que participan en el mismo. La empresa extingue el contrato por finalización de la causa objeto del mismo en cumplimiento del artículo 49 ET, sin poner a disposición indemnización alguna a favor del trabajador y como no consta que se haya producido la cobertura reglamentaria de la plaza que venía ocupando el actor y así la , pues nada refleja la convocatoria del proceso selectivo acerca de las plazas convocadas identificándolas de alguna forma a fin de determinar si alguna de ellas es la que venía ocupando el actor, debemos ratificar la decisión alcanzada en la sentencia de instancia que señala que se ha producido el cese sin concurrencia de causa eficiente, por lo que estamos ante un cese que constituye un despido improcedente y que debe ser indemnizado de conformidad con lo previsto en el artículo 56 ET. No podemos por ello apreciar las infracciones denunciadas y tras desestimar el recurso formulado confirmamos la sentencia de instancia.

**CUARTO.** - De conformidad con lo establecido en el artículo 235 de la Ley de la Jurisdicción Social, ante la desestimación del recurso formulado procede imponer a la demandada recurrente las costas, incluyendo en las mismas los honorarios del Letrado de la parte actora que ha impugnado el recurso en la cuantía que de forma prudencial indicamos en la parte dispositiva de esta resolución.

Por ello;

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## **FALLAMOS**

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN contra la sentencia de fecha veintidós de diciembre del dos mil veintitrés dictada por el Juzgado de lo Social 12 de Madrid, en autos número 922/2022 seguidos a instancias de D. contra la Entidad recurrente, acordamos confirmar íntegramente dicha sentencia.

Acordamos imponer a la demandada recurrente las costas derivadas del recurso incluyendo en las mismas los honorarios del Letrado de la parte actora que ha impugnado el recurso en la cuantía de euros más IVA.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº que esta Sección Sexta tiene abierta en el o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de . Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: . 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento , pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S.). Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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

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.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en [www.madrid.org/cove](http://www.madrid.org/cove) mediante el siguiente código seguro de verificación:



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia Suplicación desestimatoria