



Roj: **STSJ M 1615/2021 - ECLI:ES:TSJM:2021:1615**

Id Cendoj: **28079340022021100143**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **2**

Fecha: **17/02/2021**

Nº de Recurso: **845/2020**

Nº de Resolución: **145/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: [REDACTED]

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34002650

**NIG:** 28.079.00.4-2020/0018229

### **Procedimiento Recurso de Suplicación 845/2020 M**

#### **ORIGEN:**

Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid Procedimiento Ordinario 408/2020

**Materia:** Materias laborales individuales

**Sentencia número: 145/2021**

#### **Ilmos. Sres**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

En Madrid, a diecisiete de febrero de dos mil veintiuno, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

#### **SENTENCIA**

En el Recurso de Suplicación 845/2020, formalizado por el/la Sr. ABOGADO DEL ESTADO en nombre y representación de SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, contra la sentencia de fecha 14/10/2020 dictada por el Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid en sus autos número Procedimiento Ordinario 408/2020, seguidos a instancia de D./Dña. [REDACTED] frente a SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, en reclamación por Materias laborales individuales, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. [REDACTED], y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"1)-La actora D<sup>a</sup> [REDACTED] comenzó a prestar sus servicios en la entidad demandada SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS SA con la categoría profesional de operativo.

2)-Ambas partes habían celebrado desde el 23-9-89 al 31-3-20 un total de 274 contratos ventuales y de interinidad a tiempo completo, tal como se desglosan en el hecho primero de la demanda, que se da por reproducido.

Entre el contrato celebrado del 7-12-11 al 7-12-11 y el celebrado el 16-7-12 había transcurrido más de siete meses.

3)-En las causas de los contratos figuran las siguientes: insuficiencia de plantilla o índice de absentismo, acumulación de tráfico, necesidades coyunturales del servicio, campaña de Navidad o campaña electoral, entre otras.

4)- La actora ha prestado servicios desde el año 2012 en la Unidad de Reparto 1, 2 y 3 de Gijón

5)-El sistema de acceso a los puestos de trabajo para puestos temporales se realiza mediante Bolsas de empleo, cuando hay ausencias del personal o picos de producción, habiendo la actora formado parte de las Bolsa de reparto pie de Oviedo y pie de Gijón desde el año 2011.

6)-El sistema de acceso a los puestos de trabajo indefinido se realiza mediante concurso oposición, habiendo participado la actora en el concurso de 16-12-18, sin haber superado el mismo.

7)-Las relaciones laborales entre las partes se rigen por el Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA., 2011-2013. (BOE de 28 de junio de 2011), regula lo siguiente: Artículo 39. PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EMPLEO

El ciclo del empleo en la empresa, con el objeto de ordenar correctamente las necesidades productivas y de recursos humanos, y agilizar los distintos procesos de provisión y promoción que permitan la rápida cobertura de necesidades estructurales, responde a las siguientes orientaciones:

1. Las necesidades estructurales se cubrirán mediante personal fijo, es decir, ligado a la empresa mediante contratos de trabajo indefinidos, sean a tiempo completo, parcial o fijo-discontinuo.
2. Respecto de las necesidades de empleo cíclico, durante determinados períodos propios y normales de la actividad postal, que no se pueden determinar en fechas exactas y ciertas pero que se repiten todos los años, se acudirá a la contratación de personal fijo-discontinuo.
3. El contrato a tiempo parcial es un instrumento importante para la satisfacción de las necesidades de la empresa.
4. Mientras se desarrollan los procedimientos ordinarios de provisión e ingreso fijo, la empresa acudirá a la contratación temporal para la cobertura de necesidades puntuales de producción o para la sustitución coyuntural de personal. (...)
8. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en las



convocatorias de ingreso y en los procedimientos de provisión y promoción con objeto de eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### Artículo 40. PRINCIPIOS GENERALES EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS

Los puestos de trabajo se proveerán a través de los siguientes procedimientos.

1. Los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional de Personal Operativo, que respondan a necesidades estructurales de empleo, se cubrirán mediante el sistema de ingreso.

La movilidad voluntaria entre estos puestos se articulará a través del concurso de traslados.

(...)

3. Además, de estas fórmulas, existirán otras, de carácter extraordinario, determinadas por la disminución de capacidad psicofísica del trabajador/a, bien permanente, bien temporal y por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente sobre violencia de género y discapacidad.

#### Artículo 41. PROVISIÓN DE PUESTOS DEL GRUPO PROFESIONAL DE OPERATIVOS

##### 1. Ingreso fijo.

1.1 Criterios generales.- El ingreso como personal fijo en empresa, en el Grupo Profesional de Personal Operativo, se efectuará por un procedimiento público de selección objetiva, que podrá comprender pruebas, cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras que permitan seleccionar a los candidatos/as adecuados para cada puesto.

En la Comisión de Empleo Central, se negociarán las bases de dichas convocatorias en las que se fijaran los criterios selectivos. Entre otras circunstancias, se valorará la experiencia y el trabajo desarrollado en **Correos**, con un tratamiento singular respecto de los puestos de trabajo de Atención al Cliente. La pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria será un mérito preferente respecto del resto de méritos valorados.

Las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Empleo Central formarán parte de los órganos de selección.

Los puestos de trabajo objeto del proceso de selección podrán incluir las modalidades de contrato a tiempo completo, fijo-discontinuo y fijo a tiempo parcial.

Una vez adjudicado un contrato fijo a tiempo completo o fijo a tiempo parcial, decaerá automáticamente de las bolsas en las que se encuentre.

1.2 Bases y convocatorias.- La selección del personal de referencia se realizará mediante un proceso articulado a través de convocatorias de ingreso provinciales públicas, que se efectuarán en función de las necesidades de empleo de cada provincia, para las personas que cumplan los requisitos establecidos en sus bases, conforme a los siguientes criterios (...)

1.3 Periodicidad de las convocatorias. La Comisión de Empleo Central cada seis meses analizará las necesidades de empleo estructurales y determinará, si fuera necesario, las provincias y necesidades de empleo a cubrir, para proceder a realizar la oportuna convocatoria de ingreso.

(...)

#### Artículo 44. CUESTIONES GENERALES

*La cobertura de necesidades estructurales en la empresa se efectuará con personal fijo. El recurso a contratos de trabajo que no sean indefinidos a tiempo completo se llevará a*

*cabo según los principios enunciados en el Capítulo anterior, y de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a cada una de las diferentes modalidades contractuales que a continuación se regulan.*

#### Artículo 45. CONTRATACIÓN DE FIJOS-DISCONTINUOS

*El contrato fijo-discontinuo tiene por objeto atender las necesidades estructurales de empleo de carácter estacional (por ejemplo, campaña estival y de Navidad) que se produzcan.*

*En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.*

*Con el personal fijo discontinuo, una vez contratado, se confeccionará una lista que se adaptará anualmente por la evaluación del desempeño. Dicha evaluación se efectuará bajo criterios objetivos que ponderen el trabajo desarrollado y el cumplimiento de objetivos mediante el sistema que se determine.*

*Orden de llamamiento y cese.*

*Los trabajadores/as fijos discontinuos podrán ser llamados de forma progresiva y gradual en base a las necesidades de la empresa y dentro de los períodos siguientes:*

*Campaña de Navidad: período comprendido entre el día 1 de diciembre y 5 de enero.*

*Campaña de Verano: período comprendido entre el día 1 de junio y 31 de octubre.*

*Estas fechas son aproximadas, y podrán variar en función de la modificación de los períodos punta de producción o del modo en que los trabajadores/as soliciten y se concedan las vacaciones anuales.*

*Con quince días de antelación a la prestación efectiva del servicio, la empresa irá llamando de forma progresiva a los trabajadores/as según su posición en la lista a que se refiere el párrafo anterior.*

*El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el interesado/a, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran tres días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación.*

*La cesación en el trabajo se realizará progresivamente a medida que vaya minorándose la actividad en cada campaña, por orden inverso al llamamiento.*

*En todo caso, una vez realizada su jornada anual pactada, aun cuando por su orden de llamamiento no le correspondiera cesar en la empresa.*

#### Artículo 46 CONTRATACIÓN TEMPORAL

*El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando el trabajador/a se encuentra obligado a prestar sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo ordinaria regulada en el artículo*



50 del presente convenio y hasta un máximo del 75% de la misma, siempre que se trate del mismo tipo de contrato de trabajo y siempre que realice un trabajo idéntico o similar.

En consecuencia, el único requisito para la celebración válida de un contrato a tiempo parcial es que la prestación de servicios, cualquiera que sea el módulo tomado (diario, semanal, mensual o anual), sea inferior a la jornada de trabajo de un empleado/a a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en función de la necesidad de empleo a la que responda... (...)

#### Artículo 47. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Este contrato es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, depósitos masivos o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa y siempre que se derive de circunstancias que respondan a necesidades no permanentes.

Se considerarán como necesidades no permanentes, a título ilustrativo, las relativas a volumen de trabajo no previsto en campañas de elecciones, censos, catastros, notificaciones, campañas institucionales y trabajos por aumentos puntuales de la producción, y en general el exceso de trabajo que se produzca cuando la carga de trabajo supere la disponibilidad de los recursos del personal fijo y fijo-discontinuo.

#### Artículo 48. CONTRATO DE INTERINIDAD

Se utilizará cuando se considere necesaria la sustitución de personal durante las situaciones de ausencia por cualquier causa que comporte la reserva del puesto de trabajo. El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador/a sustituido/a, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Igualmente se podrá formalizar contrato de interinidad, cuando se considere necesario, para la cobertura temporal de puestos de trabajo. El contrato se extinguirá por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de selección o promoción establecidos, o en su caso, por su supresión, en los términos previstos legalmente.

Además, el convenio, que entró en vigor, según su artículo 6, el 1 de julio de 2011, establece en su Disposición Transitoria Cuarta el Régimen transitorio de las actuales Listas de Expectativa de Ingreso, como sigue:

En el plazo de seis meses a contar desde la vigencia del Convenio colectivo, se extinguirán las actuales Listas de Expectativa de Ingreso. Durante este plazo, quienes figuren en estas Listas deberán solicitar los puestos de trabajo que se determinen a este efecto por la Comisión de Empleo y que respondan a cualesquiera necesidades de carácter fijo en todo el ámbito funcional y territorial de la Sociedad Estatal.

Y en el ANEXO 1 vuelve a regular el INGRESO Y CICLO DEL EMPLEO, como sigue, en lo que aquí interesa: Sistema de Selección del Personal Temporal

#### CAPÍTULO I. CRITERIOS GENERALES

La selección del personal constituye uno de los instrumentos básicos de la política de



recursos humanos de la empresa, y en consecuencia resulta imprescindible establecer un sistema que no sólo se encamine hacia la selección del personal fijo de la empresa, sino que sienta las bases de los procedimientos que han de regir la selección de los empleados que vayan a prestar servicios, incluso de forma coyuntural o temporal.

En efecto, la presencia en todos los municipios del operador público postal, así como la inmediatez en la sustitución del personal, exigen la puesta en práctica de un sistema que, teniendo en cuenta los índices de actividad en el actual contexto, pueda subvenir a las necesidades de empleo de la compañía, tanto en su vertiente de sustituciones, planificables o no, como en lo que respecta a las puntas de producción, estacionales o no, propias de la actividad de distribución.

A estos objetivos junto con el de dotar a nuestros empleados, aún temporales, de un sistema estructurado de empleo, se dirige el presente acuerdo sobre el Sistema de Bolsas de Empleo; dicho sistema nutrirá a la empresa del personal temporal necesario para cubrir necesidades coyunturales de producción.

Por otra parte, la necesidad de incrementar la calidad que se presta a nuestros clientes, obliga a contar con personal más especializado, y que, en la mayor medida posible, conozca nuestros productos y servicios, por lo que la pertenencia a las Bolsas de Empleo tendrá un carácter preferente para el posterior ingreso fijo en la empresa.

Las Bolsas de Empleo se circunscriben a los puestos de trabajo que en el vigente Convenio colectivo se encuadran en el Grupo Profesional de Personal Operativo o Grupo Profesional IV y su despliegue se efectúa a través de convocatorias, en las que, entre otros extremos, han de figurar el ámbito territorial al que se refieren, y el número máximo de candidatos que podrán constituirlos.

Las bases de las convocatorias se negociarán en la Comisión de Empleo Central prevista en el III Convenio colectivo, y contendrán los requisitos solicitados para los distintos puestos de trabajo a los que queden referidas, así como el procedimiento objetivo de selección que se determine, que podrá tener en cuenta servicios prestados en **Correos** y cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto. Las bases serán públicas y se darán a conocer por la Comisión Central de Empleo en la página web de **Correos**.

## CAPÍTULO II. LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

### 1. Número de Bolsas de Empleo

En cada ámbito geográfico existirán como máximo cuatro bolsas para la contratación temporal respecto de los siguientes puestos:

1. Atención al Cliente.
2. Reparto 1 (moto/servicios rurales motorizados).
3. Reparto 2 (pie/servicios rurales no motorizados).
4. Agente/Clasificación.

No obstante, para posibilitar la cobertura temporal de los servicios rurales a través de estas bolsas, los puestos rurales quedarán integrados en el ámbito de la oficina técnica correspondiente, para que los candidatos que lo deseen puedan marcar esta opción, indicando



los servicios rurales específicos en los que se quieren apuntar, con el compromiso de aportar los medios que se requieran para su desempeño (vehículo, local, etc.).

En la solicitud podrán optarse por la petición exclusiva de estos puestos de servicios rurales, sin obligación de aceptar puestos de la bolsa principal.

Respecto de estas peticiones de servicios rurales, serán de aplicación todas las previsiones contenidas en el presente acuerdo, incluyendo el régimen de funcionamiento de las bolsas.

Estas bolsas se utilizarán tanto para la contratación a tiempo completo como para la contratación a tiempo parcial. Sin perjuicio de las especificidades que para esta último tipo de contratación puedan establecerse, en la solicitud figurará una casilla específica para quienes voluntariamente acepten contratos a tiempo parcial.

En el caso de la bolsa de Agente/Clasificación, un número importante de necesidades de cobertura se producen en turno de noche, por ello, para evitar disfunciones, el candidato deberá manifestar en su solicitud si está interesado en prestar servicio en el turno de noche.

Un candidato no podrá figurar en más de dos bolsas de la misma provincia o provincia limítrofe. (...)

El procedimiento objetivo de selección que se determine, en el que se tendrá en cuenta los servicios previamente prestados en **Correos** y no indemnizados, así como cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto, como cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras pruebas.

Las causas de admisión o exclusión de los candidatos.

Normas de funcionamiento de las propias bolsas ya constituidas.

Las bases serán públicas y se darán a conocer en la página web de **Correos**, y por cualquier otro medio de publicidad que se determine en la Comisión de Empleo Central.

4. Requisitos.- En cada convocatoria y previa negociación en la Comisión de Empleo Central, se establecerán los requisitos y méritos que tengan que reunir los candidatos, y que entre otros, serán los siguientes: (...)

Asimismo, en cada convocatoria, se fijarán los motivos para decaer de las bolsas en las que los aspirantes puedan figurar, y que, entre otros, serán, los siguientes: (...)

Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia. (...).

### CAPÍTULO III. FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

#### 1. Procedimiento

Se acudirá a las Bolsas de Empleo del ámbito geográfico que corresponda para la suscripción de contratos temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial, derivados de las siguientes causas:

1. Cobertura de necesidades estructurales en tanto se provisionan por personal fijo en los términos pactados en el Convenio colectivo vigente.
2. Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de ausencias del personal con derecho a reserva de puesto.
3. Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de circunstancias de la producción.

1.1 Orden y forma del llamamiento.- El llamamiento a los candidatos se efectuará por orden de prelación (de mayor a menor) y de forma rotatoria hasta agotar la bolsa. No obstante, en la Comisión de Empleo Central, se estudiarán fórmulas de gestión que eviten la rotación excesiva y la corta duración de las contrataciones. (...)

1.2 Reconocimiento médico.- La empresa podrá realizar reconocimientos médicos en cualquier momento a los candidatos inscritos en bolsas. (...)

2. Criterios de prelación (...)

3. Evaluación del desempeño

Todos los candidatos que hayan prestado servicios en la empresa, y que figuren inscritos en las Bolsas de Empleo, serán evaluados de acuerdo con los criterios fijados por la Dirección de Recursos Humanos previa negociación en la Comisión de Empleo Central. (...)

4. Actualización de bolsas

Las bolsas de empleo quedarán configuradas y ordenadas de acuerdo con la baremación de los méritos de los candidatos.

No obstante, durante su vigencia temporal y, previo tratamiento en las Comisiones de Empleo Provinciales, se podrán realizar determinadas actuaciones para su adecuación a las diferentes circunstancias, tales como:

Creaciones o supresiones de servicio (ej. en servicios rurales) así como apertura o cierre de centros de trabajo (ej. nuevos centros de tratamiento) que serán tenidos en cuenta para adecuar las bolsas existentes a la nueva realidad. En estos casos se efectuarán adhesiones o escisiones de bolsas según corresponda.

La posibilidad de acudir a candidatos de las bolsas colindantes que quieran trabajar voluntariamente en el ámbito de estas bolsas.

La posibilidad de abordar situaciones individuales extraordinarias que justifiquen cambio de bolsas.

En todo caso, las bolsas se rebaremarán cada vez que se proceda a su apertura.

5. Situaciones de insuficiencia de candidatos y apertura de bolsas

En el caso de insuficiencia de candidatos en las bolsas de empleo se procederá inmediatamente a una nueva convocatoria cuando haya decaído o no se encuentren disponible el 50% de la bolsa, salvo que, en la Comisión de Empleo se determine lo contrario en casos excepcionales de disminución del volumen del tráfico postal que pueda cubrirse con los candidatos que quedan en aquellas bolsas.

En supuestos excepcionales, y mientras se materializa el mecanismo de apertura de bolsas, se recurrirá a persona idónea, ya sea a través de los servicios públicos de empleo o directamente por parte de la empresa. De tales supuestos se informará previamente a la Comisión de Empleo Provincial.

Todas las contrataciones se realizarán por el procedimiento recogido en las presentes normas de contratación.

2. Sistema de Ingreso Fijo

Criterios generales:

El ingreso como personal fijo en la empresa en el Grupo Profesional de Personal



Operativo se efectuará por un procedimiento público de selección objetiva, que podrá comprender pruebas, cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras que permitan seleccionar a los candidatos adecuados para cada puesto.

En la Comisión de Empleo Central, se negociarán las bases de dichas convocatorias en las que se fijarán los criterios selectivos. Entre otras circunstancias, se valorará la experiencia y el trabajo desarrollado en **Correos**, con un tratamiento singular respecto de los puestos de trabajo de Atención al Cliente. La pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria será un mérito preferente respecto del resto de méritos valorados.

Las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Empleo Central formarán parte de los órganos de selección.

Los puestos de trabajo objeto del proceso de selección podrán incluir las modalidades de contrato a tiempo completo, fijo-discontinuo y fijo a tiempo parcial.

Una vez adjudicado un contrato fijo a tiempo completo o fijo a tiempo parcial la persona que lo haya suscrito decaerá automáticamente de las bolsas en las que se encuentre.

Bases y convocatorias. La selección del personal de referencia se realizará mediante un proceso articulado a través de convocatorias de ingreso provinciales públicas, que se efectuarán en función de las necesidades de empleo de cada provincia, para las personas que cumplan los requisitos establecidos en sus bases (...)

Periodicidad de las convocatorias. La Comisión de Empleo Central cada seis meses analizará las necesidades de empleo estructural y determinará, si fuera necesario, las provincias y necesidades de empleo a cubrir para proceder a realizar la oportuna convocatoria de ingreso.

3. Definición de las Necesidades Estructurales de Empleo: fijo a tiempo completo o parcial y fijo discontinuo

Análisis y cuantificación

Se entiende a los presentes efectos como necesidad a tiempo completo la que implica la prestación de toda la jornada anual, sin perjuicio de que el contrato fijo- discontinuo puede ser, asimismo, a tiempo parcial o con jornada semanal de 37,5 horas aunque no durante todo el año. ...."

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

"Que estimando totalmente la demanda de derechos interpuesta por D<sup>a</sup> [REDACTED] frente a la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS

SA **debo DECLARAR Y DECLARO que la relación laboral entre las partes es indefinida ordinaria a tiempo completo desde el 23-9-89**, debiendo estar y pasar la parte demandada por la presente declaración."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 17/02/2021 para los actos de votación y fallo.



A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- El primer motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 15.1.b, 15.1.c y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 24 de la Constitución. Este motivo ha de analizarse conjuntamente con el segundo, dado que se vienen a plantear las mismas vulneraciones normativas, en relación con el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Como manifiesta el recurso la sentencia de instancia declara la naturaleza indefinida del vínculo laboral no por la naturaleza fraudulenta de alguno de los contratos temporales de las diferentes modalidades, sino por la aplicación de la normativa europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la contratación temporal, valorando globalmente el hecho de que la trabajadora desde el momento de su contratación el 23 de septiembre de 1989 y hasta el 31 de marzo de 2020 había firmado 274 contratos temporales a jornada completa bajo diferentes modalidades contractuales, sin existir ninguna solución de continuidad que considere temporalmente relevante salvo la producida en 2011-12, cuando desde la finalización de un contrato el 7 de diciembre de 2011 pasan más de siete meses hasta el siguiente celebrado el 16 de julio de 2012. Según la sentencia esta continuidad en la prestación de servicios durante largos años por sí misma revela la existencia de una vacante laboral y un uso desviado de la contratación temporal para cubrir lo que en realidad es una insuficiencia estructural de la plantilla de la empresa.

Lo que se plantea en el recurso de la empresa es que no puede declararse el contrato indefinido de la relación laboral si todos y cada uno de los contratos temporales son legales, resultando que no se imputa ilegalidad concreta a ninguno de ellos.

Pues bien, aparte de los límites a cada uno de los contratos temporales individualmente considerados y su eventual legalidad tomados de forma aislada hay que tener en cuenta que actualmente existen límites al encadenamiento de contratos temporales derivados de la aplicación de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE, que obliga a los Estados miembros a introducir medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal. Para ello les permite optar entre la introducción de una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

El plazo de adaptación del Derecho interno a la citada Directiva expiró el 10 de julio de 2001. La única medida adoptada por el legislador español para impedir el encadenamiento de contratos temporales (aparte de una remisión a la negociación colectiva) se introduce a partir del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, que modificó el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores para establecer límites temporales al encadenamiento de contratos, en concreto la prohibición de contratación de un trabajador por una empresa durante más de 24 meses, con o sin solución de continuidad, dentro de un periodo de 30 meses, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Esta medida sin embargo aparece limitada por su falta de aplicación retroactiva, la exclusión de una serie de contratos temporales que no computarían en el encadenamiento (sin establecer ninguna otra medida sustitutiva) y por la previsión de que en las Administraciones Públicas la consecuencia del incumplimiento no sería la fijeza, sino que la pervivencia del vínculo laboral del trabajador afectado estará temporalmente limitada por la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, esto es, se consagra legislativamente, aunque de forma innominada, la figura jurisprudencial del indefinido no fijo.

Para aplicar la Directiva hay que tener en cuenta en primer lugar la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 15 de abril de 2008 en el asunto C-268/06, Impact, dictada en Gran Sala, en la que dijo lo siguiente:

-Que los Estados miembros de la UE "deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva" y tienen el deber "de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación", que "se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros", "incluidas, en su caso, las autoridades en su condición de empleador público".

-Que la Directiva 1999/70 parte de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral y, aunque reconoce al mismo tiempo que los contratos de



duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades, concibe la estabilidad en el empleo como un componente primordial de la protección de los trabajadores. El objetivo de la Directiva es imponer límites a la utilización sucesiva de relaciones laborales temporales, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, obligando a establecer un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados.

-Que el objetivo de la Directiva consiste en establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y por ello los Estados miembros están obligados "a adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para alcanzar el objetivo contemplado por dicha Directiva y por el Acuerdo marco, consistente en evitar el recurso abusivo a contratos de duración determinada", obligaciones que les incumben no solamente en su función de intervención legislativa o administrativa, sino también en su condición de empleadores.

Además en dicha sentencia el Tribunal europeo dijo, como mantiene en su jurisprudencia posterior, que si bien la citada cláusula quinta no tiene un contenido suficientemente preciso para permitir su aplicación directa, al no concretar las limitaciones que el Estado debe establecer, una vez que las mismas han sido concretadas por la legislación del Estado, esas limitaciones deben aplicarse retroactivamente al 10 de julio de 2001, puesto que la Directiva se vería privada de su efecto útil si una autoridad de un Estado miembro, actuando como empleador público, pudiera renovar contratos por una duración anormalmente larga (en aquel caso ocho años) en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación a la Directiva (10 de julio de 2001) y la fecha de entrada en vigor de la Ley de adaptación a dicha Directiva, con el resultado de privar a los interesados, durante un plazo no razonable, de la posibilidad de acogerse a las medidas adoptadas por el legislador nacional para adaptar el Derecho interno a la cláusula 5 del Acuerdo marco.

En este caso, como hemos visto, la medida adoptada por el legislador español para impedir el encadenamiento de contratos temporales se introduce con el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, que modificó el artículo 15.5 para establecer límites temporales al encadenamiento de contratos, en concreto la prohibición de contratación de un trabajador por una empresa durante más de 24 meses, con o sin solución de continuidad, dentro de un periodo de 30 meses, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Aplicando la doctrina de la sentencia Impact esa limitación debe aplicarse desde el 10 de julio de 2001.

Por otra parte, a juicio de esta Sala, no existe justificación alguna para excluir del alcance de la citada medida a empresas, sectores o modalidades contractuales que no quedan fuera del ámbito de aplicación de la Directiva, de manera que tales exclusiones deben ser reputadas contrarias al Derecho de la Unión. Para que las exclusiones fuesen válidas el legislador debería haber previsto otros límites alternativos al encadenamiento de contratos temporales diferentes al regulado con carácter general, pero lo que no es válido es excluir tales contrataciones de toda limitación, puesto que las mismas no quedan fuera del ámbito de la cláusula quinta de la Directiva. Por tanto, si no se ha establecido una limitación alternativa al encadenamiento de contratos temporales, cualquier exclusión pura y simple del límite general al encadenamiento (24 meses dentro de un periodo de referencia de 30) debe ser reputada contraria al Derecho de la Unión (cláusula quinta de la Directiva), salvo que pudiera ampararse en alguna norma que la excluyera del ámbito de aplicación de la Directiva, lo que aquí ni ocurre ni se alega o que aparezcan probadas razones objetivas válidas que justifiquen la renovación de contratos temporales, lo que tampoco se produce en este caso.

Por tanto el órgano judicial está obligado a realizar una interpretación del Derecho interno conforme al Derecho de la Unión. Esa interpretación es en este caso posible, porque cuando el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores dice que "lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad...", no puede ser interpretado sino como una referencia al tipo de contrato de interinidad contemplado en esa misma norma, que es el de interinidad por sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo ( artículo 15.1.c), porque el contrato de interinidad por vacante no aparece contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y es de creación reglamentaria por el Real Decreto 2720/1998, por lo cual no puede entenderse comprendido en el concepto "contrato de interinidad" al que se refiere el último párrafo del artículo 15.5. Los contratos de interinidad por vacante quedan comprendidos por tanto en el ámbito de la limitación de encadenamiento, salvando así la posibilidad de interpretación conforme al Derecho de la Unión para este tipo de contratos. Es cierto que en la relación de puestos desempeñados por el actor no consta la causa de la interinidad en los periodos de desempeño de contratos de tal índole (muy especialmente en el que transcurre entre marzo de 2014 y marzo de 2018), pero aún así también es posible la interpretación del ordenamiento jurídico español para dar una solución conforme a la Directiva, porque al no constar la modalidad y tratándose de probar la excepción a la norma (esto es, que se trata de un contrato exceptuado de cómputo), hemos de considerar que la carga probatoria de la excepción recaída sobre la empresa.



Por otra parte estamos ante una empresa pública, la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., que desarrolla un servicio público, el servicio postal universal regulado por la Ley 43/2010, de 30 de diciembre. Esto significa que nos encontramos ante la aplicación vertical de las Directivas, entre una ciudadana (la trabajadora) y un poder público, lo que determina que no pueda admitirse válidamente la falta de incorporación de la misma en favor de la sociedad demandada como justificación para su incumplimiento.

Por ello es importante añadir que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez c. SERMAS, considera que el encadenamiento de numerosos contratos temporales con el mismo empleador público sin que se haya establecido ningún límite legal para el mismo constituye por sí mismo un incumplimiento de la Directiva sin que pueda entenderse justificado por la exigencia de cubrir las plazas mediante procesos selectivos si existe un déficit estructural de plantilla y tales procesos selectivos no han sido convocados ni se ha procedido a remediar mediante los mismos tal déficit estructural, como aquí ocurre. En tales casos, aunque la cláusula quinta de la Directiva no sea suficientemente precisa para imponer su contenido sobre la legislación nacional, sí obliga al órgano judicial a optar, entre las diversas posibilidades, por una interpretación conforme que de efecto útil a la Directiva, lo que en este caso resulta posible según se ha visto anteriormente.

El primer motivo de recurso por ello debe ser desestimado.

**SEGUNDO** .- El segundo motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 15.1.b, 15.1.c y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Lo que se dice es que conforme a los hechos probados (que recogen toda la sucesión de contratos de la trabajadora que ésta alegaba en su demanda) se han producido varias rupturas significativas de la unidad esencial del vínculo. Este motivo carece de virtualidad, porque solamente obligaría a excluir del cómputo los contratos anteriores a la última ruptura significativa, que es la de 2011-12, pero la vulneración de los límites al encadenamiento de contratos temporales antes analizada se produce también si tomamos en consideración solamente los contratos temporales posteriores, esto es computando solamente los contratos posteriores al 16 de julio de 2012. El motivo es desestimado.

**TERCERO** .- El tercer motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de la disposición adicional décimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público y la disposición adicional 15 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y de diversa jurisprudencia. Sostiene la recurrente que subsidiariamente y para el caso de desestimación de los dos primeros motivos debe reconocerse a la trabajadora la condición de indefinida no fija y no la condición de fija.

Pues bien, aunque la disposición adicional 15 del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable en su literalidad a la sociedad mercantil recurrente, porque la misma se refiere a las Administraciones Públicas y no al conjunto del sector público, la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha cambiado su criterio anterior y ha considerado que la figura de los indefinidos no fijos es aplicable en el ámbito del sector público en su conjunto, incluidas las sociedades mercantiles de capital público (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020, RCU 2811/2018) y las fundaciones públicas (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2021, RCU 71/2020). Ahora bien, en este caso no puede prosperar el recurso por lo siguiente:

La modalidad de contratos indefinidos no fijos de creación jurisprudencial y que hoy encuentra ecos en la legislación de empleo público no es una modalidad de contratos fijos, sino temporales (auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014 en el asunto C-86/14, León Medialdea c. Ayuntamiento de Huétor Vega, y sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2018, RCU 27/2017). Por tanto el reconocimiento de tal condición no implica el reconocimiento del carácter indefinido del contrato en el sentido de la cláusula tercera del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE y no repara por ello la vulneración de la cláusula quinta.

La exclusión, en el caso de las Administraciones Públicas, de la transformación de los contratos en fijos cuando se hayan excedido los límites al encadenamiento solamente es posible, con arreglo al Derecho de la Unión, cuando se hayan legislado medidas alternativas suficientemente disuasorias con arreglo a los principios de equivalencia y efectividad (sentencias de 7 de septiembre de 2006, en los asuntos C-53/04 y C-180/04, Marrosu y Sardino y Vassallo, de 4 de julio de 2006 en el asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, de 14 de septiembre de 2016 en los asuntos C-184/15 y C-197/15, Martínez Andrés).

La valoración concreta de si las medidas nacionales son suficientemente disuasorias y cumplen con los principios de equivalencia y efectividad corresponde al órgano judicial nacional (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez c. SERMAS).



Como decimos, para valorar las medidas alternativas introducidas con arreglo a dichos principios es preciso que satisfagan los principios de equivalencia y efectividad, lo que requiere dos aspectos: que se compense suficientemente al trabajador (equivalencia) y que haya medidas adicionales que disuadan a la Administración de llevar a cabo abusos en la contratación temporal, como puede ser la exigencia de responsabilidad patrimonial a los responsables de la Administración por el pago de las indemnizaciones debidas a los trabajadores que se exija efectivamente en la práctica (efectividad).

A su vez, para que haya una compensación suficiente al trabajador es necesario que no solamente tenga derecho a una indemnización tasada, sino también a una reparación íntegra del daño por la pérdida de oportunidades de empleo en el sector privado o de acceso al empleo público (sentencia de 7 de marzo de 2018 en el asunto C-494/16, Santoro). En ese sentido las medidas existentes en Derecho español no cumplen con el criterio de equivalencia, porque solamente se prevé, por vía jurisprudencial, una indemnización tasada de 20 días por año de servicio al extinguirse el contrato del trabajador indefinido no fijo. Debemos recordar además que la incorporación de la Directiva por parte del Estado debe hacerse por norma y no solamente por vía interpretativa jurisprudencial, por razones de seguridad jurídica. Pero incluso si esa indemnización estuviera recogida en la norma no sería suficiente para entender satisfecho el principio de equivalencia en los términos exigidos por el TJUE, dado que faltaría la reparación íntegra del daño por la pérdida de oportunidades de empleo en el sector privado o de acceso al empleo público.

En cuanto al principio de efectividad en relación con las medidas disuasorias solamente existe una declaración genérica e inconcreta de responsabilidad en la disposición adicional 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que no consta que haya tenido eficacia práctica alguna. Por otra parte la realidad social de notorio conocimiento desmiente que exista ninguna medida disuasoria del abuso de la temporalidad en el sector público, bastando con recordar que, por ejemplo, la encuesta de población activa del último trimestre de 2019 (las posteriores reflejan ya la situación extraordinaria derivada de la epidemia de COVID-19), nos dice que en el sector público el número de asalariados era de 3.253.300, de los cuales eran fijos 2.348.100 (de ellos 23.300 fijos discontinuos) y temporales 905.300 (un 27,83% del total, porcentaje superior al del sector privado que era de un 25,69%). Pero lo más característico de esa temporalidad del sector público es su larga duración, esto es, de manera que del total de contratos temporales cuya duración era conocida el 66,39% era de más de seis meses, lo que revela precisamente la nula efectividad de las medidas que pueda haber para evitar el encadenamiento de contratos temporales, las cuales esta Sala no es capaz de precisar.

Por tanto a esta Sala le parece claro que el Derecho español no cumple con las exigencias de la jurisprudencia del TJUE para excluir la conversión del contrato en indefinido cuando se haya producido la vulneración de la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE.

El problema entonces es si dicha solución derivada de la aplicación del Derecho de la Unión choca contra la Constitución Española y los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Lo primero que hemos de decir es que la jurisprudencia del TJUE (sentencia de 11 de febrero de 2021 en el asunto C-760/18, M.V y otros c. Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) "Dimos Agiou Nikolaou"), ha establecido la primacía del Derecho de la Unión incluso frente a una reforma constitucional que impide su aplicación, por lo que, de no buscar una interpretación conforme de la Constitución Española, ello nos conduce a un conflicto institucional evidente que debería ser evitado.

Pero en el caso español no parece que exista problema alguno para encontrar una interpretación conforme en el caso del personal laboral, porque la doctrina del Tribunal Constitucional ha interpretado que los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución no incluyen bajo su ámbito de protección la mera contratación laboral, sino solamente el acceso a las plazas de funcionarios públicos (la sentencia del Tribunal Constitucional 132/2005, de 23 de mayo, resume la doctrina). Desde el punto de vista del principio de igualdad e interdicción de la arbitrariedad que en virtud de los artículos 9.3 y 14 de la Constitución que en todo caso debe ser aplicados por la Administración en cualquier ámbito, no constando que la selección de la trabajadora se realizase en base a criterios diferenciadores no justificados, máxime cuando se trata de una trabajadora que accede a sus contrataciones a través de las bolsas de empleo regladas de la empresa pública. El problema entonces es si el criterio selectivo para el ingreso en las bolsas de empleo aplica los principios de mérito y capacidad, pero ello no es constitucionalmente relevante desde el momento en que los mismos, como hemos visto, no son exigibles constitucionalmente para la contratación laboral, como tampoco es aplicable el principio de publicidad, puesto que todos estos principios no se encuentran dentro del artículo 23.2 de la Constitución (que en todo caso según la jurisprudencia constitucional no es aplicable al personal laboral), sino dentro del 103.3, que claramente hace referencia exclusivamente a los funcionarios públicos y al "acceso a la función pública", no a la contratación laboral con arreglo a Derecho privado.

El recurso por tanto es desestimado.



**CUARTO** .- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, procede imponer las costas del recurso a la parte vencida, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan, a los meros efectos de la condena en costas y sin prejuzgar los que contractualmente correspondan al mismo por la relación con su cliente, en 500 euros, a los que habrá que adicionar el impuesto sobre el valor añadido o cualesquiera impuestos aplicables sobre los indicados honorarios. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir conforme al artículo 229 de la misma Ley.

**Vistos** los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso.

## FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la Abogada del Estado D<sup>a</sup> [REDACTED] en nombre y representación de la Sociedad Anónima Estatal Correos y Telégrafos contra la sentencia de 14 de octubre de 2020 del Juzgado de lo Social número 31 de Madrid en los autos número 408/2020. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 500 euros, a los que habrá que adicionar el impuesto sobre el valor añadido o cualesquiera impuestos aplicables sobre los indicados honorarios. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827- 0000-00-0845-20 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, 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).

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000- 00-0845-20.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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