

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID  
Sentencia 900/2019, de 18 de noviembre de 2019  
Sala de lo Social  
Rec. n.º 683/2019

#### SUMARIO:

**Extinción de la relación laboral. Interinidad por sustitución. Cese de trabajadora interina por fin de la incapacidad temporal (IT) de la trabajadora sustituida, que no llega a reincorporarse por iniciar nueva baja por otra dolencia. Despido improcedente.** La IT se configura como una de las causas suspensivas del contrato, de tal forma que, al mantenerse el derecho de reserva del puesto de trabajo para el trabajador sustituido durante la permanencia de dicha situación, necesariamente ello lleva aparejada la pervivencia del contrato de interinidad, el cual solo se podrá extinguir válidamente cuando se produzca el alta médica y la subsiguiente extinción de la IT sin propuesta de invalidez, ya que con ello desaparece la causa determinante de la reserva del puesto de trabajo. En el caso analizado consta acreditado que la actora fue contratada en virtud de un contrato de interinidad a fin de sustituir a una trabajadora que se encontraba en situación de IT, y que la aludida situación de incapacidad se mantenía al momento de su cese, por lo que no cabe duda que en tanto no llegase esta última fecha el contrato de interinidad se encontraba vigente, careciendo de toda eficacia legal el cese sustentado en el alta médica de la trabajadora cuando esta no se incorpora y es nuevamente dada de baja médica iniciando un nuevo proceso de IT pocos días después, aunque sea debido a una patología distinta.

#### PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 15.1 c) y 49.1 b).  
RD 2720/1998 (Contratos de Duración Determinada), art. 8.1 c).  
RDLeg. 8/2015 (TRLGSS), arts. 169, 170 y 174.

#### PONENTE:

*Doña María Virginia García Alarcón.*

Magistrados:

Doña MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU  
Don ALICIA CATALA PELLON  
Doña MARIA VIRGINIA GARCIA ALARCON

#### Rec. 683/2019 -A-

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social

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

Teléfono: 914931935

Fax: 914931960

34002650

NIG: 28.079.00.4-2017/0019128

Procedimiento Recurso de Suplicación 683/2019

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid Despidos / Ceses en general 513/2017

Materia: Despido

Sentencia número: 900

Ilmos. Sres

D./Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

-PRESIDENTE-

D./Dña. ALICIA CATALA PELLON

D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

En Madrid a dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 5 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

**S E N T E N C I A**

En los Recursos de Suplicación seguidos con el número 683/2019 formalizados por el letrado DON GONZALO LUCENDO DE MIGUEL en nombre y representación de DOÑA Victoria y por la letrada DOÑA MARÍA DOLORES DE YNCLÁN FRANCO en nombre y representación de la ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL ENAIRE, contra la sentencia número 435/2018 de fecha 2 de noviembre, dictada por el Juzgado de lo Social número 13 de los de Madrid, en sus autos número 513/2017, seguidos entre los recurrentes, en reclamación por despido, siendo magistrada-ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

##### **Primero:**

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

##### **Segundo:**

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

"PRIMERO. La actora, D<sup>a</sup> Victoria ha prestado servicios por cuenta de la empresa ENAIRE con una antigüedad del 22/12/2015, categoría profesional de Técnico Administrativo y con un salario anual de 25.267´67 euros con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias (correspondiente a una salario anual en el año 2016 de 24.769´67 euros más 498 euros de salario en especie).

SEGUNDO. La prestación de servicios se inició en virtud de un contrato de trabajo por interinidad celebrado el 22/12/2015 en el que se estipularon las siguientes cláusulas segunda, tercera y séptima:

"SEGUNDA. El objeto del presente contrato es la sustitución temporal de la trabajadora D/D<sup>a</sup> Angelica, perteneciente a la ocupación IIIA02-Técnico Administrativo (E), y adscrita al centro de trabajo de los Servicios Centrales de ENAIRE, que se encuentra en situación de baja por incapacidad temporal, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

TERCERA. El trabajador contratado prestará los servicios correspondientes a la OCUPACIÓN de IIIA02-Técnico Administrativo (E), en los Servicios Centrales de ENAIRE, a partir del día 22 de diciembre de 2015.

SÉPTIMA. La duración temporal del presente contrato será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. Con independencia de las legalmente establecidas, será causa de extinción del presente contrato la reincorporación del trabajador sustituido, cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar la misma; y, en general, por cualquiera de las causas previstas en el Art. 8.1.c) del R.D. 2720/98 .

En aquellos supuestos en los que se produzca la extinción de la situación de baja por incapacidad temporal concerniente al trabajador sustituido, procederá la extinción del presente contrato de trabajo, a partir del momento en el que ENAIRE adquiera un conocimiento cierto de dicha circunstancia.

Si el trabajador sustituido tuviera la condición de fijo discontinuo o temporal, se producirá la extinción del contrato del interino, amén de por las causas que acaban de ser expuestas, por el agotamiento del período estacional o la finalización del contrato de duración determinada del trabajador sustituido.

El presente contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación."

TERCERO. Por carta de fecha 3 de marzo de 2017 la empresa demandada comunicó a la actora la finalización de su contrato con efectos del 3 de marzo de 2017; el contenido de esta carta es el siguiente:

"Para su conocimiento y efectos, le comunico que con fecha 3 de marzo de 2017 finaliza su "CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD", suscrito con efectos de 22 de diciembre de 2015, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores , como consecuencia de haber tenido conocimiento en esta fecha de la finalización de la situación de Incapacidad Temporal de la trabajadora sustituida Da. Angelica, dándose con el presente escrito cumplimiento a la denuncia del mismo, previsto en el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores ."

CUARTO. A tal efecto, el INSS dictó resolución el 21/02/2017 por la que denegaba la prestación de incapacidad permanente a la trabajadora sustituida; la notificación de la resolución denegatoria a la empresa demandada tuvo lugar el 3 de marzo de 2017.

QUINTO. No obstante lo anterior, la trabajadora sustituida D. Angelica no ha llegado a reincorporarse a su puesto de trabajo.

SEXTO. Con efectos del 22/02/2017 el facultativo de Atención Primaria emitió nuevo parte de baja médica de IT por contingencias comunes respecto de la trabajadora D. Angelica, que por correo de fecha 08/03/2017 comunicó a la empresa que "ya he conseguido los partes de baja, cuando lo lleve mi marido al INSS ya te enviaré lo que me den".

SÉPTIMO. Con posterioridad la empresa demandada celebró el 10 de marzo de 2017 con el trabajador D. Abelardo otro contrato de trabajo por interinidad para sustituir a la anterior trabajadora, contrato en el que también se estipuló la siguiente cláusula segunda:

"SEGUNDA. El objeto del presente contrato es la sustitución temporal de la trabajadora D<sup>a</sup> Angelica, perteneciente a la ocupación IIIA02-Técnico Administrativo (E), y adscrita al centro de trabajo de los Servicios

Centrales de ENAIRE, que se encuentra en situación de baja por incapacidad temporal, con derecho a reserva del puesto de trabajo."

OCTAVO. Antes de la celebración de ese contrato, la empresa remitió a D. Abelardo un correo ofreciéndole esa plaza, a lo que contestó este último el 10/03/2017 aceptando el contrato ofertado."

**Tercero:**

En la resolución recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo:

"Estimando la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Victoria frente a la empresa ENAIRE y frente a D. Abelardo debo:

1º. Declarar improcedente el despido practicado con efectos del 3 de marzo de 2017.

2º. Condenar a la empresa ENAIRE a estar y pasar por la anterior declaración, así como a que opte en el plazo de cinco días desde la notificación de sentencia entre la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de sentencia, o el abono de una indemnización de 2.855´59 euros, con extinción de la relación laboral.

3º. Absolver al codemandado D. Abelardo de los pedimentos formulados en su contra."

**Cuarto:**

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por ambas partes, habiendo sido formalizados y recíprocamente impugnados.

**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:**

Nombrada Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de los autos a la misma para su conocimiento y estudio, señalándose el día 13 de noviembre de 2019 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.**

Con amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social la parte demandada interesa en su recurso la revisión del hecho probado en la siguiente forma:

"Con posterioridad el facultativo de Atención Primaria emitió parte de baja con efectos del 22/02/2017 a D. Angelica por nueva dolencia. Así el día 08/03/2017 ésta comunicó a la empresa por correo "ya he conseguido los partes de baja, cuando lo lleve mi marido al INSS ya te enviaré lo que me den" aportando dos partes de confirmación de 25/02/2017 y de 4/03/2017."

Para lo que se apoya en los documentos obrantes a los folios 4, 5, 6 y 7 de los que resultan los datos que se quieren introducir y que se admiten .

## Segundo.

Por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se denuncia por la empresa la infracción de los artículos 15.1.c) y 49.b) del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.1.c) del Real Decreto 2720/98, artículos 169, 170 y 174 de la Ley General de la Seguridad Social y la jurisprudencia asociada, alegando que en la cláusula séptima del contrato de la actora se hacía constar, como causa de extinción, lo que transcribe, resaltando que en los supuestos en los que se produzca la extinción de la situación de baja por incapacidad temporal del trabajador sustituido se procederá a la extinción del contrato de interinidad a partir del momento en que ENAIRE adquiriera un conocimiento cierto de dicha circunstancia, lo que se llevó a efecto el 3 de marzo de 2017 en que se tuvo conocimiento de la denegación del INSS a la trabajadora sustituida de la prestación de incapacidad permanente, señalando que si ésta volvió a ser dada de baja, previamente se había procedido a darle de alta, porque no puede existir aquella sin ésta, por lo que el alta médica que conlleva la extinción de la baja por incapacidad temporal y por tanto la extinción del contrato con independencia de que la trabajadora se haya reincorporado o no al trabajo, siendo la nueva baja por otra dolencia una nueva situación con distinta duración que podrá valorar el empresario si decide o no formalizar un nuevo contrato de interinidad, por lo que concluye que no ha habido despido sino la finalización del contrato contemplada en el artículo 49.1. del Estatuto de los Trabajadores, remitiéndose a la jurisprudencia que cita.

La cuestión suscitada ha sido objeto de pronunciamiento por esta Sala, así en la sentencia de la sec. 6ª, de 24-07-2014, nº 672/2014, rec. 352/2014, que dice así:

"Según se declara probado, la actora suscribió en fecha 3 de febrero de 2012 un contrato de interinidad con la entidad demandada a fin de prestar servicios con la categoría de limpiadora, siendo su objeto: "sustituir a la trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, Guillerma en IT; la trabajadora sustituida cursó alta médica el 29-04-2013, dicha alta médica se notifica a la empresa el 3-05-2013; el 7-05-2013 la empresa le remite a dicha trabajadora un requerimiento para su reincorporación tras el alta, sin que haya tenido lugar la reincorporación ya que dicha trabajadora inicia un nuevo proceso de IT con fecha de efectos 5-05-2013; la empresa en este devenir temporal, concedió a la actora vacaciones del 1 al 13 de mayo de 2013 y el 7 de mayo de 2013 cursa la baja de la actora en la Tesorería General de la Seguridad Social con efectos de 30/04/2013; el 10-05-2013, la actora acude al centro de trabajo acompañada de un miembro del Comité, informándole del alta del titular de la plaza, si bien no consta que le hagan entrega de comunicación alguna del cese de su relación laboral expresando las causas.

Datos los indicados en función de los cuales el juzgador de instancia resuelve declarando dicho cese como constitutivo de un despido improcedente con las consecuencias legales a ello inherentes argumentando que la trabajadora sustituida cursó su alta de su inicial proceso de IT el 29-04-2013 y con posterioridad el 5-05-2013 inicia un nuevo proceso sin incorporarse al puesto de trabajo, y, por tanto, se mantiene la causa de interinidad aunque sea por un proceso patológico distinto, no cabe la extinción del contrato de la actora además no existe comunicación escrita a la trabajadora de la extinción de su contrato expresando las causas, sino que tiene conocimiento verbal el día 10 de mayo de 2013, fecha en que la titular ya estaba de baja por el segundo proceso.

Datos fácticos los expuestos que necesariamente deben conducir a ratificar el pronunciamiento de instancia, desestimando el recurso articulado en tanto que la entidad demandada al cesar a la actora infringió claramente la normativa reguladora del contrato de interinidad.

Efectivamente, el artículo 15.1.c) del ET establece que el contrato de interinidad podrá celebrarse cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, y el artículo 4 del Real Decreto 2720/98, que desarrolla reglamentariamente el precepto legal, manifiesta, en su ordinal 2 b), que "su duración será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo".

A su vez, según dispone el art. 45.1 c) del ET, la Incapacidad Temporal se configura como una de las causas suspensivas del contrato, de tal forma que, al mantenerse el derecho de reserva del puesto de trabajo para el trabajador sustituido durante la permanencia de dicha situación, necesariamente ello lleva aparejada la pervivencia del contrato de interinidad, el cual, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 131 bis 1 de la LGSS y 49.1 b) del ET, tan solo se podrá extinguir válidamente cuando se produzca el alta médica y la subsiguiente extinción de la Incapacidad Temporal sin propuesta de invalidez, ya que con ello desaparece la causa determinante de la reserva del puesto de trabajo.

Visto lo que antecede, constando acreditado que la actora fue contratada en virtud de un contrato de interinidad a fin de sustituir a una trabajadora que se encontraba en situación de Incapacidad Temporal, y que la

aludida situación de Incapacidad se mantenía al momento de su cese, no cabe duda que en tanto no llegase esta última fecha el contrato de interinidad se encontraba vigente, careciendo de toda eficacia legal el cese sustentado en el alta médica de la trabajadora de fecha 29 de abril cuando esta no se incorpora y es nuevamente dada de baja médica iniciando un nuevo proceso de incapacidad temporal pocos días después -el 5-05-2013-, cuando la demandante estaba de vacaciones siendo el 10 -05 2013 (cuando la titular ya estaba de baja por el segundo proceso de IT) cuando se le notifica verbalmente a la demandante del alta de la titular de la plaza."

Doctrina que reiteramos y conforme a la cual se desestima el recurso de la empresa.

### Tercero.

Con el mismo amparo procesal se denuncia por la parte actora en su recurso la infracción de los artículos 9 y 37 de la Constitución, y de la disposición adicional quinta y el artículo 102 del I Convenio Colectivo de AENA, disponiendo las normas convencionales la opción a favor del trabajador entre readmisión e indemnización mejorada a 45 días por año, sin distinguir entre el tipo de contrato.

Al respecto hemos de aplicar la doctrina unificada de nuestro Tribunal Supremo, recogida en la sentencia de 04-12-2014, rec. 3086/2013, que, aunque referida a otro empleador, tiene en consideración la regulación del convenio de AENA y dice así:

"PRIMERO. 1. Se cuestiona en este litigio la interpretación del derecho de opción previsto en el art. 72 del Convenio Colectivo del Hospital Clínico de Barcelona (HCB) a favor del trabajador, para el caso de despido improcedente, cuando dicho despido no obedece a causas disciplinarias.

(...)

SEGUNDO. 1. El trabajador recurrente denuncia la infracción del art. 72 del Convenio Colectivo de HCB , con invocación de nuestra STS/4ª de 3 octubre 2011 (rcud. 4649/2010 ).

El motivo no puede prosperar porque la cuestión ha sido ya objeto de unificación por esta Sala en supuestos de igual redacción del convenio colectivo en esta materia. Así, ciertamente, tanto en la STS/4ª de 3 octubre 2011 (rcud. 4649/2010 ), referente al Convenio Colectivo de AENA, como en la STS/4ª de 25 septiembre 2012 (rcud. 3298/11 ), relativa al Convenio Colectivo del personal del Ayuntamiento de Camas.

2. En el presente caso, el art. 72 del Convenio, ubicado en el capítulo 10 bajo la rúbrica: "Régimen Disciplinario", establece: "En caso de sentencia firme en la que expresamente se declare al improcedencia de despido, la opción a la vuelta al trabajo o la indemnización corresponderá siempre al trabajador".

Como resume la primera de las citadas sentencias: " Esta Sala en su sentencia de 21-10-2010 (R. 1075/09 ), al analizar cláusulas similares de la negociación colectiva, " el punto de partida obligado ha de ser la consideración de que el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa-determina que su interpretación haya de atender tanto a las reglas legales propias de las normas jurídicas ( arts. 3 y 4 CC ) como a aquellas otras que disciplinan la hermenéutica de los contratos ( arts. 1281 a 1289 CC ) (con muchas otras anteriores, SSTS 03/12/08 -rco 180/07 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; 21/07/09 -rco 48/08 -; 21/12/09 -rco 11/09 -; y 02/12/09 -rco 66/09 - ). Por ello, la interpretación del Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes (así, SSTS 27/06/08 -rco 107/06 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; 27/01/09 -rcud 2407/07 -; y 21/12/09 -rco 11/09 -), lo que confiere especial relevancia al Tribunal "a quo" ante el que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes (en este sentido, recientemente, SSTS 22/04/09 -rco 51/08 -; 15/09/09 -rco 78/08 -; 08/10/09 -rco 13/09 -; 02/12/09 -rco 66/09 -; 17/12/09 -rco 120/08 -; y 21/12/09 -rco 11/09 -) ".

Y en este orden de cosas, resulta imprescindible tener en cuenta que el precepto arriba transcrito se encuentra ubicado en el Capítulo -el XIII- del Convenio que regula el "Código de conducta y régimen disciplinario", lo que pone claramente de relieve que la intención de los negociadores colectivos, y de ahí esa localización sistemática, era la de otorgar la opción a los trabajadores únicamente en el caso de que, por habérseles imputado la comisión de alguna falta "muy grave" (art. 94.4) merecedora del despido , tal como prevé el art. 97.1.c) del propio Convenio, resultara aplicable el régimen disciplinario al que alude todo el Capítulo. Parece evidente que solamente

a tales despidos, y cuando la decisión empresarial fuera judicialmente declarada nula o improcedente, la negociación colectiva, mejorando la previsión estatutaria ( art. 56.1 ET , y de forma similar a como lo hace para el personal laboral fijo en el empleo público en general el art. 96 del Estatuto Básico aprobado por Ley 7/2007 , quiso conceder la opción al trabajador. Cabe concluir, en fin, en línea con lo que esta misma Sala Cuarta ha sostenido, entre otras, en las sentencias de 25-5-1999 -y las que en ella se citan-, R. 4086/96 , 21-9-1999, R. 213/99 , y 26-12-2000, R. 61/2000 , que la previsión convencional que mejora la legalidad estatutaria no puede extenderse más allá del propio pacto, y ya hemos visto que el Convenio en cuestión sólo ha querido transferir la opción a favor de los trabajadores cuando se trata de despidos disciplinarios y éstos hayan sido declarados nulos o improcedentes por la jurisdicción pero no así cuando la declaración de improcedencia traiga causa de cualquier defecto o irregularidad en los contratos suscritos por la entidad aquí demandada."

3. Esa doctrina ha sido reiterada en otras sentencias de esta Sala como las STS/4ª de 21 abril 2010 (rcud. 1075/09 ), 11 mayo 2010 (rcud. 1614/09 ), 4 noviembre 2010 (rcud. 88/10 ), 23 abril 2012 (rcud. 3533/11 ), 11 julio 2012 (rcud. 4157/11 ) y 22 marzo 2013 (rcud. 841/11 ) y, más recientemente, por las STS/4ª/Pleno de 18 julio 2014 (rcuds. 1119/2013 , 1428/2013, 1429/2013, 1616/2013, 1618/2013 y 1861/2013).

En todas ellas hemos sostenido que " una interpretación lógico-sistemática del precepto convencional al que nos referimos determina que lo allí dispuesto solamente es de aplicación a los despidos disciplinarios improcedentes , que son los únicos a los que en puridad puede aplicarse el referido calificativo, por más que cualquier otro cese o extinción del contrato que no encuentre una justificación jurídica adecuada deba ser combatida también por el cauce procedimental establecido para el despido disciplinario . No puede acogerse la objeción relativa a que esta doctrina de la Sala sea aplicable únicamente al cese del personal al servicio de las Administraciones Públicas y regulado por normas estatutarias, y ello porque, aparte de que la entidad demandada se incardina en el sector público en cuanto depende de la Universidad de Barcelona (a través de la Facultad de Medicina) y forma parte de la Red de Hospitales de Utilización Pública de Cataluña siendo financiada con fondos públicos, la interpretación que en nuestra doctrina se preconiza no se funda en el carácter público o privado de la empleadora, ni en la diferente modalidad del contrato que vincula al trabajador, ni tampoco en la forma en que se haya podido adquirir la condición de fijo de plantilla, sino, precisamente en cual haya sido la causa del cese, lo que nos lleva a concluir que la acción solo se confiere al trabajador cuando el cese obedece a causas disciplinarias y el despido se califica de improcedente, pero no cuando la decisión extintiva obedece a razones ajenas a la comisión de una falta muy grave, pues la propia literalidad del precepto pactado -primera regla interpretativa-, en relación con su ubicación, indica que esa fue la intención de quienes lo convinieron ( art. 1281 del Código Civil ), y el adverbio "siempre" no se refiere por tanto a cualquier clase de despido que haya sido declarado improcedente, sino a los despidos improcedentes que se produzcan dentro del ámbito disciplinario donde se ubica el precepto convencional " .

4. Siendo así que el caso ahora enjuiciado es idéntico a los resueltos en estas últimas sentencias mencionadas, debemos reproducir la misma doctrina y, en consecuencia, -de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal- procede desestimar el recurso de la parte actora, sin hacer especial imposición de costas."

Doctrina que, como hemos dicho, toma en consideración la normativa del Grupo Aena, estando incluido el artículo 102, que otorga el derecho de opción al trabajador, en el CAPÍTULO XIII, que regula el Código de conducta y régimen disciplinario, por lo que hemos de convenir con el Alto Tribunal en que tal opción se reserva para los supuestos en los que el despido disciplinario se declara improcedente pero no para otros ceses como el presente que se produce en una relación temporal que había de continuar como tal, no teniendo tampoco derecho a la indemnización de 45 días por año que se prevé en el mismo precepto como incentivo para que el trabajador con derecho de opción opte por ella, lo que aquí no acontece.

Tampoco es aplicable la disposición adicional quinta del citado convenio, que dice así:

"Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena garantizan a su personal que, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador y para aquellos trabajadores a que se refiere el apartado 11.B) Trabajadores que no opten a prestar servicio en el supuesto contemplado en el art. 11.6 del Real Decreto-ley 13/2010 del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011 , éstos podrán optar entre la indemnización a que se refiere el artículo 102 de este Convenio Colectivo o un puesto de trabajo en otro Centro del

Grupo Aena a designar por el órgano competente del Grupo Aena, manteniéndole las retribuciones hasta la incorporación al Centro correspondiente, si optara por el traslado."

porque se refiere a los trabajadores afectados por el Acuerdo de garantías laborales al que se remite la norma, incorporado al convenio como Anexo VII, que son los trabajadores de la plantilla incluida en el ámbito personal del V Convenio Colectivo de Aena a los que se pretende por medio de dicho acuerdo, asegurar el empleo tras la entrada en vigor el Real Decreto-ley 13/2010, en el que se aborda la modernización y liberalización del Sector Aeroportuario, no siendo de aplicación consecuentemente a la actora que comenzó a prestar sus servicios en ENAIRE en 2015, por lo que el recurso se desestima íntegramente.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

### FALLAMOS

Que desestimamos los Recursos de Suplicación seguidos con el número 683/2019 formalizados por el letrado DON GONZALO LUCENDO DE MIGUEL en nombre y representación de DOÑA Victoria y por la letrada DOÑA MARÍA DOLORES DE YNCLÁN FRANCO en nombre y representación de la ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL ENAIRE, contra la sentencia número 435/2018 de fecha 2 de noviembre, dictada por el Juzgado de lo Social número 13 de los de Madrid, en sus autos número 513/2017, seguidos entre los recurrentes, en reclamación por despido y confirmamos la resolución impugnada, condenamos a la empresa recurrente a la pérdida de los depósitos y consignaciones a los que se dará el destino legal, así como al pago de los honorarios del letrado de la parte recurrida en cuantía de 400 euros.

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 2876-0000-00-0683-19 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 2876- 0000-00-0683-19.



Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.