JDO. DE LO SOCIAL N. 3 OVIEDO
LLAMAQUIQUE S/N 33071 - OVIEDO
Tfno: 985234441/76 **Fax:** 985234564
NIG: 33044 44 4 2018 0002354 Modelo: N02700
PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000389 /2018
Procedimiento origen: /Sobre: ORDINARIO
DEMANDANTE/S D/ña: PEDRO IBISATE LOPEZ ESCOBAR
ABOGADO/A: VICENTE GONZÁLEZ IGLESIAS
PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:
DEMANDADO/S D/ña: ALBANCIA SA
ABOGADO/A: BEATRIZ ORDIZ BARREIRO
PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA Nº 456/2018

En Oviedo, a nueve de octubre de dos mil dieciocho.

Doña María Sol Alonso-Buenaposada Aspiunza, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº3 de Oviedo, por sustitución, tras haber visto los presentes autos nº 389/2018 sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO (Relación laboral indefinida), ha pronunciado la siguiente SENTENCIA, siendo las partes, de una y como demandante, Don [redacted], que comparece representado por el Letrado Don Vicente González Iglesias, y de otra, como demandada, la **empresa ALBANCIA S.L.,** que comparece representada por la Letrada Doña Beatriz Ordiz Barreiro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de mayo de 2018 tuvo entrada en este Juzgado la demanda rectora de los autos de referencia, en la que tras alegación de hechos y fundamentos de derecho, se solicitó sentencia por la que se declarare la naturaleza indefinida de la relación laboral suscrita entre el demandante y la empresa, con todas las consecuencias legales y administrativas inherentes a la misma, y todo ello con cuantos demás pronunciamientos sean inherentes.

SEGUNDO.- Previa subsanación de los defectos procesales advertidos, por Decreto de 7 de junio de 2018 se admitió la demanda, con señalamiento para la celebración de la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, y para el caso de que no se llegase a una avenencia, para el acto del juicio.

TERCERO.- Abierto el acto del juicio, que se celebró el 8 de octubre de 2018, la parte actora se ratificó en su demanda, oponiéndose a sus pretensiones la demandada, en los términos que figuran en la correspondiente acta. Recibido el juicio a prueba, se practicó la propuesta, documental. Insistieron las partes en sus pretensiones en el trámite de conclusiones, quedando los autos vistos para sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la Ley.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada ALBANCIA S.L. fue constituida el 26 de marzo de 2003 por la representante de la Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias (FASAD), para "prestar servicios múltiples tanto a personas jurídicas como a particulares, intensivos en personal,

priorizando la contratación de trabajadores con discapacidad para el desarrollo de la actividad empresarial" (art.1). Constan en autos la escritura de constitución y estatutos. Está incluida en el ámbito de aplicación de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para el ejercicio 2017 (art 1 f) de la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias 6/2016 de 30 de diciembre) (BOPA 31-XII-2016).

SEGUNDO.- El actor Don PEDRO IBISATE LÓPEZ -ESCOBAR, con DNI 11.426.636Y, cuyas demás circunstancias personales aparecen recogidas en el escrito rector de las presentes actuaciones, ha prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia de la demandada ALBANCIA S.L., desde el 31 de octubre de 2013, con la categoría de Auxiliar de Servicios Generales-Ordenanza, con centro de trabajo en el Alojamiento Tutelar de Pando (FUNDOMA) en Oviedo (indiscutido).

TERCERO.- El 31 de octubre de 2013 las partes litigantes suscribieron contrato de trabajo para discapacitados que trabajen en los centros especiales de empleo, siendo la modalidad específica "Temporal persona con discapacidad" (código 430), con una duración fijada hasta el 31 de octubre de 2014, con jornada a tiempo completo. En la cláusula tercera de dicho contrato figuraba como objeto del mismo: "*necesidades de la empresa*". Dicho contrato fue objeto de dos prórrogas anuales por las que se extendió su vigencia hasta el 30 de octubre de 2016.

CUARTO.- El 31 de octubre de 2016 las partes litigantes suscribieron contrato de trabajo temporal, de personas con discapacidad en centro especial de empleo " *para cubrir un puesto durante el proceso de selección para su cobertura definitiva" (f/22*). Ostentaba la misma categoría y prestaba sus servicios en el mismo puesto y centro de trabajo (indiscutido).

QUINTO.- La relación laboral se rige por el XIV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y servicios de Personas con Discapacidad – Centros Especiales de Empleo.

SEXTO.- El 15 de mayo de 2018 el actor presentó papeleta de conciliación interesando que se reconociere por la empresa el carácter indefinido de la relación laboral. El acto conciliatorio se intentó el 28 de mayo de 2018 con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la demandada. Se interpuso la demanda que aquí se resuelve el 5 de junio de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se declaran probados en el anterior relato fáctico han quedado acreditados por la valoración conjunta de la prueba practicada conforme a las reglas de la sana crítica y en particular por la documental obrante en autos, a los que se unen los que no han sido discutidos por las partes.

SEGUNDO.- Considera el actor que su relación laboral con la empresa demandada ha devenido en indefinida al haberse suscrito ya el primer contrato de trabajo en fraude de ley, al tratarse de un contrato temporal sin causa. Sostiene que, igualmente, el segundo contrato, de interinidad, ha sido suscrito en fraude de ley, ya que no ha existido un verdadero proceso de selección y el tiempo transcurrido excede del permitido legalmente. En cualquier caso, la relación laboral del actor supera los límites temporales fijados en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. La propia empresa reconoce en las nóminas una antigüedad que se remonta al primero de los contratos suscritos.

La demandada se opone a la pretensión del actor alegando que ALBANCIA S.L.U. es una entidad del sector público autonómico, de financiación pública, vinculada para la selección del personal a lo dispuesto en la DA1ª de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece los principios de igualdad mérito y capacidad como rectores del acceso al empleo público. Que, en todo caso, la relación laboral no puede ser otra que la interina, o indefinida no fija, hasta que la vacante que ocupa sea cubierta conforme a la normativa de aplicación.

TERCERO.- Respecto a la cuestión de si el contrato de obra o servicio celebrado entre las partes el 31 de octubre de 2013 lo fue en fraude de ley, ha de responderse positivamente.

El actor suscribió el 1 de noviembre de 2013, con la demandada como centro especial de empleo, un contrato de trabajo temporal, a tiempo completo, con la categoría de auxiliar de servicios-ordenanza, al amparo del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, cuyo art. 7. 1 establece que: *"los contratos que concierten los centros especiales de empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores"*. En el mismo sentido la Disposición Adicional Octava de la Ley 46/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo. Ello supone el sometimiento en todo caso a los postulados del Estatuto de los Trabajadores, en concreto al artículo 15 y al RD 2720/1998 que lo desarrolla.

En relación a los requisitos de los contratos para obra o servicio determinados, la Jurisprudencia, por todas la sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 8 de noviembre de 2010, recurso 4173/2009 ha establecido lo siguiente: *"TERCERO.- 1.- La normativa legal y reglamentaria sobre los contratos por obra o servicio determinados se contiene, esencialmente, en el arts. 15.1.a), 15.3 y 49.1 a) y b) ET y en los arts. 1 , 2 , 6 y 8 del Real Decreto 2720/1998 de 18 -diciembre (que desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada). 2.- Dispone el art. 15.1.a) ET que "1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.- Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta...". Preceptuándose en su nº 3 que "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley". Lo que, a su vez, debe poner en relación con lo dispuesto con carácter general en el art. 49.1.b) y c) ET , en el sentido de que el contrato de trabajo se extinguirá" por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario" y "por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato". 3.- En su desarrollo, el Real Decreto 2720/1998 establece que: a) de conformidad con lo establecido en el art. 15.1 ET "se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Para realizar una obra o servicio determinados " (art. 1); b) en cuanto a su concepto, que "El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta... " (art. 2.1.I); c) por lo que respecta su régimen jurídico que "El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con*

precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto ", que " La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio " y que " Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior " (art. 2.2); d) en cuanto a su formalización, que "Los contratos para obra o servicio determinados... deberán formalizarse siempre por escrito "y que" Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar " (art. 6.1 y 2); y, e) por último, en lo afectante a su extinción que " 1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas: a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato " (art. 8.1 .a). CUARTO.- En interpretación de la normativa expuesta la jurisprudencia de esta Sala ha reiterado el carácter causal de la contratación temporal, por lo que los contratos temporales, en concreto los de obra o servicio determinado, sin causa o con causa ilícita (arg. ex arts. 1261, 1274 a 1277 Código Civil -CC) los ha considerado celebrados en fraude de ley con la consecuencia de presumirlos celebrados por tiempo indefinido (arg. Ex art. 15.3 ET) y para la determinación de la legalidad de la causa contractual ha tenido esencialmente en cuenta los términos en que aparece redactada la cláusula de temporalidad, -la que, como se ha indicado, la normativa aplicable exige "deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto" y "la identificación de la circunstancia que determina su duración"-, para ponerla en contrate con la actividad realmente desempeñada en la empresa y por el trabajador y con el cumplimiento de la finalidad a la que responde esta concreta modalidad de contratación temporal, debiendo quedar plenamente identificada y acreditada la causa legitimadora de la temporalidad".

Por otro lado, entre otras, en la Sentencia del TS de 10-octubre-2005 (recurso 2775/2004), con cita de la de 11-mayo-2005 (recurso 4162/2003), se razona señalando que la doctrina antes expuesta es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas: *son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET y 2 Real Decreto 2720/1998 de 18-diciembre, los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.- Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurran conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho ... Es decisivo que quede acreditada la causa de la temporalidad".*

A la vista de la normativa y de la jurisprudencia anteriormente transcrita, procede examinar si el contrato del actor cumple tales requisitos, y en concreto si especifica e identifica suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituya su objeto. En el contrato litigioso se especifica el objeto de forma genérica al indicar "necesidades de empresa". Se estima pues, que tal cláusula no es válida

pues carece de virtualidad suficiente para delimitar la causa del contrato, (- y no acredita autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, tal y como exige el artículo 15. 1 a) del ET , pues tales tareas constituyen la actividad normal de la empleadora-) , y, por ende, su duración. Por otro lado, ciertamente, excede de los límites temporales fijados en el art 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Como se ha dicho, de acuerdo con la doctrina unificada, las Administraciones Públicas no quedan exoneradas del cumplimiento de esa exigencia legal, puesto que deben "*someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios (artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores), celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo, que habrá de regirse en su nacimiento y en su desarrollo ajustadamente a la normativa laboral que le sea aplicable según las circunstancias concurrentes en cada caso. En definitiva, no es posible a las Administraciones Publicas eludir el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas reguladoras del contrato de trabajo temporal y sus limitaciones como fuentes reguladoras y generadoras de derechos y obligaciones*" (S. 5-7-99, rec. 2958/1998).

Por otro lado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha elaborado el concepto de trabajadores indefinidos no fijos para los supuestos de contratos temporales en fraude de ley suscritos por las Administraciones públicas; la duración indefinida del contrato implica que éste no está sometido a plazo. Sin embargo, dado que tal trabajador sólo puede adquirir una condición de fijeza en plantilla tras haber superado los procedimientos selectivos con arreglo a lo dispuesto en las normas sobre selección de personal laboral fijo en las Administraciones públicas, existe por tanto una causa lícita para extinguir la relación laboral indefinida no fija cuando el procedimiento de provisión o amortización de dicha plaza haya tenido lugar en la forma legalmente procedente.

Así las cosas, el 31 de octubre de 2016 el demandante suscribió un contrato de interinidad para el puesto de Auxiliar de Servicios Generales-Ordenanza hasta la "finalización proceso de selección" (Cláusula tercera). El art 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, dispone, en lo que aquí interesa: "*El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva... El contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna. ...b) ....En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica*".

Como señala la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Oviedo de 14 de julio de 2017 (autos 63/2017) que aporta la demandada, en un supuesto idéntico al que se resuelve aquí: "En la interinidad por vacante estamos en presencia de un contrato a término, siquiera indeterminado, que es el momento en que la vacante necesariamente se cubra tras finalizar el correspondiente proceso de selección. La Ley del estatuto Básico del Empleado Público de 2007 es aplicable a este caso dado que su artículo 2 establece que están incluidos en su ámbito de aplicación, entre otras, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y los Organismos Públicos, Agencias demás entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia,

vinculadas o dependientes de éstas. El artículo 70.1 del Estatuto Básico dispone literalmente *1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años"*. Por ello es obligación inexcusable de la Administración convocar las vacantes para su cobertura, previa inclusión en la oferta de empleo público y la Ley 7/2007 fija un plazo temporal improrrogable para que la oferta de Empleo Público se ejecute, que es de tres años. Con ello, a partir de la Ley 7/2007, la legislación ofrece un parámetro temporal para la aplicación del artículo 4.2.b del real Decreto 2720/1998, en relación con la duración máxima del contrato de interinidad por vacante en las Administraciones Públicas. Dispone ese artículo que la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima, aunque en el caso de los procesos de selección llevados a cado por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo especifica que "*la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica*". Dicha normativa específica es la descrita (artículo 70 de la Ley 7/2007, actual RDL 5/2015) y estipula que el plazo máximo para la cobertura es de tres años. Queda establecido así por Ley el plazo máximo para la cobertura de las vacantes de las Administraciones , plazo al cual ha de vincularse el regulado en el citado artículo 4.2.b del RD 2720/1998, el cual es notoriamente amplio y desde luego muy superior al de tres meses que constituye la norma general. Su superación tendrá los efectos previstos en la norma laboral, esto es, expirada dicha duración máxima, si no hubiere denuncia expresa y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido (art 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores y 8.2 del Real Decreto 2720/1998). Antes de que se produzca esa transformación ope legis, el contrato seguirá siendo de interinidad por vacante y podrá extinguirse según las normas aplicables al mismo, salvo que se acreditase que fraudulentamente se han ido atribuyendo al trabajador vacantes diferenciadas de manera artificiosa para superar los tiempos de cobertura máximos; después, el contrato se convertirá en indefinido y habrá de seguir su regulación específica. El juego de la regulación legal de la Ley 7/2007, el Real Decreto 2720/1998 y el Estatuto de los Trabajadores es claro y deja escaso margen interpretativo. En definitiva este sistema implica que en caso de una contratación por interinidad, la vacante, si no figura ya en la Oferta de Empleo Público anterior, habrá de incluirse en la del año natural siguiente. Aunque pudiera pensarse que tal obligación no existe cuando la vacante no pretenda cubrirse, lo cierto es que la contratación temporal por interinidad por vacante implica, por su propia definición, que dicha cobertura es intención de la Administración, lo que implica necesariamente la obligación de poner en marcha el proceso para tal cobertura, cuyo primer paso es la inclusión en la siguiente Oferta anual de Empleo Público. En todo caso, el plazo máximo de cobertura, como se ha visto, es de tres años. Para computar dicho plazo no ha de tomarse en consideración la fecha de la contratación del interino por vacante, sino la fecha en que se produjo dicha vacante. En cuanto al cómputo del plazo, deberá iniciarse el día primero del año natural siguiente a la producción de la vacante, que es cuando puede aprobarse ya , tras la correspondiente ley de presupuestos, la correspondiente Oferta de Empleo Público que la incluya y con la

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

cual puede iniciarse el proceso de cobertura (aunque con alguna excepción, en casos de aprobación y entrada en vigor tardía de la Ley de Presupuestos). Ha de matizarse que el plazo de 3 años es aplicable cuando la plaza deba incluirse en la Oferta de Empleo Público, lo que ocurrirá siempre que la misma no deba cubrirse por otro procedimiento o al cobertura por ese otro procedimiento (normalmente concurso de traslados interno) haya resultado infructuosa, habiendo quedado la plaza desierta y, desde luego, siempre que se proceda a cubrir mediante trabajador interino por vacante, puesto que el uso de tal modalidad contractual exige que exista o se vaya a iniciar el procedimiento para la cobertura de la vacante. Desde ese momento se produce el supuesto de hecho al que se anuda la norma: plaza vacante que debe proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. No es admisible que, existiendo vacante no cubierta mediante los procedimientos internos de traslado, la misma se cubra indefinidamente mediante el recurso a contrataciones temporales durante años , sin sujetar la misma a los procedimientos reglados de cobertura. No hay que olvidar que se trata de plazas fijas, incluidas en la Relación de puestos de trabajo, que no obedecen a obra o servicio concreto u otra causa distinta de temporalidad. Si la Administración desea mantener las mismas cubiertas, ha de hacerlo mediante los procedimientos reglamentarios y no mediante contrataciones temporales precarias. La interinidad por vacante es única y exclusivamente una solución temporal, por el tiempo necesario para la cobertura legal de la plaza".

En el presente caso, el ente público demandado contrató al actor el 31 de octubre de 2013, contrato que debe vincularse con el último a efectos de antigüedad. Al menos desde entonces está vacante la plaza, sin que se haya iniciado un proceso selectivo para su cobertura, por lo que, habiendo transcurridos con creces el plazo de tres años, computado desde la existencia de la vacante, anterior a la fecha de contratación del demandante, la relación laboral del mismo, por las razones expuestas, debe declararse indefinida no fija.

Por lo expuesto, procede la estimación de la demanda.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

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

FALLO

Estimando la demanda formulada por **Don** [redacted] **contra la empresa ALBANCIA S.L.**, debo declarar y declaro que la relación laboral que vincula al actor con la demandada es de naturaleza indefinida no fija, condenando a ésta a estar y pasar por tal declaración y a su efectivo cumplimiento, con las consecuencias legalmente establecidas.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro, expídase certificación literal de la misma para su constancia en los autos de referencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiendo que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

PRINCIPADO DE ASTURIAS

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

La presente resolución será firme una vez haya transcurrido el plazo para interponer Recurso de Suplicación sin haberlo anunciado ninguna de las partes, sin necesidad de declaración expresa por parte de este Órgano Jurisdiccional.

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

PUBLICACIÓN.- La anterior Sentencia fue leída y publicada por la Ilma. Sra. Magistrado-Juez de este Juzgado de lo Social que la suscribe, estando celebrando Audiencia Pública con asistencia de la Letrada de la Administración de Justicia. Doy fe.

PRINCIPADO DE ASTURIAS