

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
COMUNIDAD VALENCIANA
Sala de lo Social**

Recurso de Suplicación 001573/2023

Ilmas. Sras.:

D^a. Teresa Pilar Blanco Pertegaz, presidenta

D^a. M^a del Carmen López Carbonell

D^a. Ana Sancho Aranzasti

En Valencia, a diez de octubre de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 002732/2023

En el Recurso de Suplicación 001573/2023, interpuesto contra la sentencia de fecha 17 de febrero de 2023, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE ALICANTE, en los autos 000097/2021, seguidos sobre DESPIDOS, a instancia de D^a [REDACTED] asistida por el letrado D. José Luis Pérez Pérez, contra AYUNTAMIENTO DE ALCOY, [REDACTED], y en los que es recurrente D^a [REDACTED] ha actuado como ponente la Ilma. Sra. D^a. M^a del Carmen López Carbonell.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: “FALLO: DESESTIMANDO íntegramente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por [REDACTED] frente a AYUNTAMIENTO DE ALCOY y en los que ha sido parte el MINISTERIO FISCAL, sobre despido con vulneración de derechos fundamentales y reclamación de cantidad, DECLARO LA PROCEDENCIA de la extinción del

contrato de trabajo de la actora de fecha 20/01/21, absolviendo a la entidad demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra. El FOGASA, en su condición de responsable legal subsidiario, deberá estar y pasar por esta declaración."

SEGUNDO.- En la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: "PRIMERO.- [REDACTED] ha venido prestando servicios para el ayuntamiento en virtud de contrato temporal, a tempo completo, desde el 25/11/20, con duración prevista hasta el 2/06/21, para la realización de trabajos con categoría profesional de conserje y salario bruto de 1108,33€ mensuales, con inclusión de la prorrata de las pagas extras. (contrato de trabajo y nóminas). SEGUNDO.- El contrato de trabajo fue suscrito entre las partes dentro del programa "subvención ecovid/2020/412/03, conforme a la resolución de fecha 7/08/20 del director general de Labora, PARA LA CONTRATACIÓN DENTRO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS de personas jóvenes por entidades locales en el marco del sistema nacional de garantía juvenil AVALEM JOVES y del programa EMPUJU dentro del programa de incentivos a la contratación de personas desempleadas menores de 30 años que figuren inscritas como demandantes de empleo, por entidades locales de la CV y en el marco del programa operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la CV. En la cláusula tercera del contrato de trabajo aportado se establecía un periodo de prueba de un mes. TERCERO.- El día 15/12/20, [REDACTED] técnico coordinador del departamento de juventud emitió un informe en el que se ponían de manifiesto los sucesivos problemas generados por la trabajadora, con incumplimiento de sus obligaciones laborales y falta de voluntad de desarrollar el trabajo encomendado (puesta en marcha de calderas y calefacción, apertura y cierre del centro...). En concreto, no acudió al centro de trabajo en los horarios asignados según plantilla de turnos entregada a la actora y a su compañero, elaborada por el coordinador al no ser capaz de convenir un horario conjunto, quedando los alumnos de la escuela fuera del centro porque estaba cerrado, acudía más tarde del comienzo de su jornada, y alegaba que tenía mal el horario, que no tenía reloj o que había tenido que asistir a un juicio. La segunda semana tampoco acudió a su puesto de trabajo el lunes, y tenía el teléfono desconectado y tras dos días más de ausencia, al acudir a su trabajo se justificó diciendo que se encontraba mal y el coordinador le pidió un justificante médico que entregó. Consta informe del SPS de fecha 16/12/20 que indica "refiere que desde el día 14/12/20 ha precisado reposo domiciliario por estar indispuesta". (doc n.º 6 del expediente, testfcal y doc n.º 7 de la actora). CUARTO.- El día 17/12/20 se emitió informe por el Director de RRHH del Ayuntamiento proponiendo la extinción del contrato de trabajo con la demandante por no superar el periodo de prueba establecido (doc n.º 7 del expediente) QUINTO.- El 20/12/20 se dicta resolución de la Alcaldía n.º 4849/2020 que acuerda la extinción del contrato de trabajo a la misma fecha

según propuesta del concejal delegado de personal, con base en el art. 14,2 y 52 del ET, que le fue notificado a la trabajadora (doc n 9 y 11 del expediente y documental demanda).

SEXTO.- El día 17/12/20 la trabajadora presentó en el registro del ayuntamiento escrito interesando la reclamación de los salarios conforme a la RPT y diferencias salariales devengadas por dicho reconocimiento, y la interrupción del plazo de prescripción para realizar dicha reclamación económica, todo ello con base en el informe de la inspección de trabajo y el acta de liquidación de cuotas n.º 32020008094722. (documental actora)

SÉPTIMO.- La TGSS levantó acta de liquidación de cuotas n.º 32020008094722 por importe de 188225,43€ contra el Ayuntamiento de Alcoy en fecha 11/03/21 por las diferencias de cotización relativas a los trabajadores contratados por el Ayuntamiento con base en los programas EMCUJU Y EMPUJU 2018, considerando que debió realizarse atendiendo al salario de los Puestos de Trabajo equivalentes que constan en la RPT Del Ayuntamiento de Alcoy en lugar de atender al salario establecido conforme a la subvención otorgada para estos programas de inserción laboral, de acuerdo al art. 29 del convenio colectivo. Por sentencia firme del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Alicante, de fecha 16/03/22 se dejó sin efecto el acta de liquidación de cuotas levantada por no ser conforme a derecho al no constar que los trabajadores contratados desempeñen las mismas funciones que los funcionarios públicos del Ayuntamiento. (doc 2 mas mas documental ayuntamiento).

OCTAVO.- Durante el tiempo en que prestó servicios para el ayuntamiento desde el 25/11/20 hasta el 15/12/20 se constató que [REDACTED] no cumplió con los cometidos y horarios encomendados. En concreto: - El primer día abans de organitzar els horaris dels dos conserges, ja que cal donar resposta al'horari d'apertura del Centre Cervantes Jove ja ens va fer saber que ella sols podia treballar de mat, el que va provocar ja d'entrada un enfrontament entre els dos conserges. Una vegada organitzats els horaris, a l'endemà tenia que entrar a les 7,30 h del mat i, a les 11,30, veient que no venia li van telefonar per veure si li havia passat qualsevol cosa i ens va dir que se li havia oblidat. - Dimecres 9 de desembre tenia que entrar a treballar a les 13,30 hores i no va aparèixer fins a les 16,30 h. Va aportar un certificat del Juzgat que estava convocada a un judici, però el certificat posa que va acabar a les 14.40h. - Dilluns 14 de desembre tenia que entrar a treballar a les 7,30 h i no va aparèixer en tot el dia al seu lloc de treball. Se li va telefonar varies vegades per tal de veure si li havia passat qualsevol cosa i el telèfon estava desconectat o fora de cobertura. - Dimarts 15 de desembre tenia que entrar a treballar a les 7,30 h i a les hores d'ara (10.00h) encara no s'ha presentat al seu lloc de treball. Se li ha telefonat varies vegades per tal de veure si li havia passat qualsevol cosa i el telèfon estava desconectat o fora de cobertura. - Hem tingut alguns enfrontaments en temes sense cap sentit, com que, no te rellotge no sap aquina hora ha de tancar, exigint-nos que he de comprar un rellotge de paret perquè ella sàpiga l'hora. - El fet que falte al seu lloc de treball i no estga en ell a les 7,30 h implica no sols la falta al

seu llocde treball, sinó que produix un problema greu perquè a eixa hora és quan entra al Centre Cervantes Jove l'Escola Taller i és aquesta treballadora la responsable d'obrir el Centre els dies que treballa de mat. - Per altra banda hem detectat una falta d'habilitats per a dur a cap les funcions de vigilància icustodia de l'edifici del Centre Cervantes Jove, ja que s'ha de quedar soles quan li toca treballar per la vesprada i tancar tot l'edifici, controlar la caldera de la calefacció, revisar llums, posar alarma, etc, responsabilitat per a la quam creiem i ha demostrat que no està qualificada. (testfcal) NOVENO.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante legal de los trabajadores. DÉCIMO.- Se ha agotado la vía previa."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la defensa representativa de la parte demandante que fue impugnado por la defensa representativa de la parte demandada AYUNTAMIENTO DE ALCOY y el MINISTERIO FISCAL. Recibidos los autos en esta sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y su pase al ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El presente recurso se estructura en dos motivos formulados respectivamente con amparo procesal en los apartados b y c del artículo 193 de la LRJS. En el primero de ellos la parte solicita la adición de un nuevo hecho probado en los siguientes términos:

OCTAVO.- " Que la trabajadora ya fue contratada el 27-08-2018 por esta misma entidad local para prestar servicios de conserje desde el 27-8-2018 hasta el 26-8-2019". (folios 84 a 91 consistentes en las nóminas de la trabajadora emitidas durante este periodo por el Ayuntamiento demandado).

2. La censura debe prosperar al ser este un dato relevante no controvertido que resulta de forma manifiesta de los documentos indicados y que se refiere a una de las alegaciones contenidas en la demanda iniciadora de las presentes actuaciones que no ha sido abordada de forma expresa por la sentencia recurrida. Por lo tanto, se accede a lo solicitado quedando el nuevo hecho probado incorporado al relato fáctico de la sentencia.

SEGUNDO.- 1. En el segundo motivo del recurso la recurrente denuncia la infracción por aplicación indebida de lo dispuesto en el artículo 14 del ET al considerar nulo el periodo de prueba consignado en el contrato suscrito el 25-11-2020 al haber realizado con anterioridad trabajos de la misma naturaleza en el mismo puesto y en virtud del mismo tipo de contratación. En consecuencia, solicita se declare la nulidad del despido por vulneración del derecho de tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (artículo 24 de

la CE) con indemnización adicional de 18.000€ o de forma subsidiaria se declare su improcedencia. Damos por reproducidos los términos literales de sus alegaciones en este segundo motivo.

Procedemos en primer lugar a examinar la posible vulneración de derechos fundamentales en la que la recurrente funda su pretensión principal de nulidad. -

2. Tal y como venimos sosteniendo entre otras en nuestra sentencia de 14 julio de 2020 ref. 801/2020 *"El derecho a la garantía de indemnidad que es el que se considera vulnerado por la empresa recurrente en la Sentencia recurrida, como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, significa que del ejercicio de una acción judicial -individual o colectiva (STC 16/2006, de 19 de enero)- o de los actos preparatorios o previos al mismo -incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para el trabajador. La STC 183/2015 DE 10 de septiembre razona acerca del contenido del derecho a la garantía de indemnidad en los siguientes términos: "Como hemos reiterado en numerosas ocasiones, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso judicial que ocasionen privación de garantías procesales, sino que, asimismo, tal derecho puede verse también lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para una acción judicial, produzca como consecuencia una represalia empresarial o, en todo caso, un efecto negativo en su posición y patrimonio de derechos. En suma, el derecho consagrado en el art. 24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de una acción judicial -individual o colectiva (STC 16/2006, de 19 de enero)- o de los actos preparatorios o previos al mismo -incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (por todas, SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2 ; 125/2008, de 20 de octubre, FJ 3, o 6/2011, de 14 de febrero, FJ 2). Por consiguiente, en el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (por ejemplo, SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, y 3/2006, de 16 de enero, FJ 2), de suerte que una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido (en el sentido amplio anteriormente indicado) debe ser calificada como radicalmente nula, por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se*

encuentra el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) de la Ley del estatuto de los trabajadores]. 4. En las concreciones de lesión descritas no siempre puede apreciarse abiertamente la vinculación entre la medida empresarial cuestionada y la garantía de indemnidad que integra el art. 24.1 CE, articulándose comúnmente la dinámica procesal con base en el esquema de la prueba indiciaria. Desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, hemos ido perfilando el marco de efectividad de la tutela constitucional, los márgenes y límites de nuestra función jurisdiccional y los criterios aplicables en el control que realizamos de las vulneraciones alegadas. Así, en lo primero, cabe destacar que la distribución de cargas probatorias propia de la prueba indiciaria alcanza a supuestos en los que esté potencialmente comprometido cualquier derecho fundamental; también por tanto la garantía de indemnidad del art. 24.1 CE (entre otras, STC 125/2008, de 20 de octubre). En lo segundo, de su lado, este Tribunal Constitucional no realiza un examen de los actos empresariales eventualmente lesivos desde una perspectiva de legalidad que no le es propia, sino en atención a la cobertura que los derechos fundamentales invocados ofrecen. Y lo hace, por lo demás, sin alterar los hechos probados, conforme a la sujeción prescrita en el art. 44.1 b) LOTC, lo que no impide, según establecimos, entre otras, en las SSTC 224/1999, de 13 de diciembre; 136/2001, de 18 de junio, o 17/2003, de 30 de enero, alcanzar una interpretación propia del relato fáctico conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia. En cuanto al canon de control constitucional que corresponde, tenemos dicho que la prueba indiciaria se articula en un doble plano. El primero consiste en el deber de aportación de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto lo que se denuncia y que, como es obvio, incumbe al trabajador denunciante. El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, ni tampoco en la invocación retórica del factor protegido, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión con base en un hecho o conjunto de hechos aportados y probados en el proceso. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido (por todas, STC 104/2014, de 23 de junio, FJ 7). 5. La virtualidad de esa doctrina relativa a la prueba indiciaria en supuestos en los que la decisión empresarial invoca un fundamento objetivo de carácter económico, y no, como a menudo acontece, un incumplimiento contractual por parte del trabajador, nos hizo apreciar en la fase de admisibilidad la concurrencia del requisito de la especial trascendencia constitucional de este recurso de amparo [art. 50.1 b) LOTC], dado

que el asunto que enjuiciamos permite aclarar nuestra jurisprudencia en la materia. En lo que atañe a la carga probatoria del empresario, una vez aportado por el trabajador demandante un panorama indiciario, este Tribunal ha sentado una serie de criterios coincidentes en casos de muy diversa naturaleza, disciplinaria o de otro carácter (por todas, SSTC 140/2014, de 11 de septiembre ; 30/2002, de 11 de febrero, o 98/2003, de 2 de junio). Es menester sintetizarlos en los siguientes términos: i) no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales; ii) no es suficiente tampoco una genérica explicación de la empresa, que debe acreditar ad casum que su acto aparece desconectado del derecho fundamental alegado; iii) lo verdaderamente relevante es que el demandado lleve a la convicción del juzgador que las causas que aduce para sustentar la decisión adoptada quedan desligadas y son por completo ajenas al factor protegido; iv) una vez acreditada la desconexión entre la medida empresarial y el derecho que se dice vulnerado será ya irrelevante la calificación jurídica que la causa laboral alegada merezca en un prisma de legalidad ordinaria. Ninguna razón existe para sustraer tal esquema de garantías en supuestos como el analizado. Esto es, ante un indicio de lesión, la carga de la prueba del empresario debe estar dirigida a demostrar que su decisión de naturaleza económica (en el presente caso con efectos extintivos) no queda ni intencional ni objetivamente asociada al factor protegido, se haya articulado o no correctamente en términos de legalidad ordinaria y con independencia por tanto de su calificación jurídica".

3. En el caso que nos ocupa y a tenor del relato de hechos probados, que no han sido combatidos en este punto y vinculan a este Tribunal, no resultan indicios de vulneración del derecho fundamental alegado pues tal como se desprende de lo actuado la denuncia a la inspección se produce con posterioridad a los informes técnicos que calificaron a la trabajadora como inidónea por no superar el periodo de prueba (HP3º, 4º y 5º). En cualquier caso, la prueba practicada a instancia de la demandada pone de manifiesto que la entidad local no había incurrido en ningún tipo de incumplimiento laboral al haber quedado anulada el acta levantada por la inspección, así como que efectivamente la trabajadora no estaba realizando las tareas encomendadas elementos estos que excluyen cualquier móvil discriminatorio y de vulneración de los derechos fundamentales invocados y centran el debate de suplicación en la legalidad ordinaria del cese, desestimando la pretensión principal de nulidad y las consecuencias legales y económicas ligadas a dicho pronunciamiento.

TERCERO.- 1. Descartada la existencia de un despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad queda analizar la legalidad del cese enjuiciado. tal como consta en el HP5º, la empleadora comunico a la trabajadora su cese por no haber superado el periodo de prueba en una contratación temporal que se había concertado el 25-11-2020. El citado cese

debe analizarse en el contexto de la regulación estatutaria del periodo de prueba que se recoge en el artículo 14.1 del ET y que establece que: *"1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación....."*

2. Tal y como ha declarado la Sala Cuarta, en Sentencia de 12-7-2012, rcud. 2789/2011 (ROJ: STS 5912/2012 - ECLI:ES:TS:2012:5912): *"el núcleo de la regulación del período de prueba del contrato de trabajo esla facultad de " desistimiento" de la relación laboral atribuida durante su transcurso tanto al empresario como al trabajador (" cualquiera de las partes") (art. 14.2 ET), facultad que se ejercita en principio libremente y sin preaviso"; b) que el " período de prueba es de aplicación solamente cuando hubiera sido acordada como pacto " escrito" en el momento de la celebración del contrato (art. 14.1 ET)"; c) que "la libertad de desistimiento durante el período de prueba supone que ni el empresario ni el trabajador tienen, en principio, que especificar los motivos del cese, ni acreditar los hechos o circunstancias determinantes del mismo, ni tampoco expresar la decisión extintiva mediante una forma preestablecida"; d) que "la finalidad o razón de ser del instituto del período de prueba del contrato de trabajo es facilitar un medio o mecanismo ágil y eficaz de verificación tanto de las concretas condiciones de la ejecución del trabajo, como de la aptitud y de la adaptación del trabajador al trabajo contratado"; e) que, "en términos de gestión de recursos humanos, la función institucional del período de prueba podría formularse así: en lugar o además de la información adquirida por el empresario y el trabajador en los tratos preliminares a la iniciación de la relación laboral, las partes de la relación individual de trabajo pueden disponer, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 ET, de un plazo o margen temporal para comprobar sobre el terreno que el contrato concertado satisface sus intereses respectivos"; y f) que "a tal efecto, durante el período o plazo de prueba, cuyo pacto cabe incardinar genéricamente entre "las causas (de extinción) consignadas válidamente en el contrato" / art. 49.1.b) ET], no rigen las reglas comunes del*

despido o de la dimisión del trabajador; ni se exige "carta de despido" (art. 55.1 ET), ni el empresario ha de expresar o acreditar las causas que motivan su decisión (art. 55.4 ET), ni tampoco el trabajador se encuentra vinculado por un deber de preaviso [art. 49.1.d) ET]". En el caso que nos ocupa ha quedado acreditado que la actora había sido previamente contratada por la administración demandada para el mismo puesto de trabajo de conserje, con el mismo tipo de contratación y al amparo del mismo programa de subvenciones, sin que este dato haya sido discutido por la impugnante, ni tampoco haya sido valorado por la magistrada actuante pese a que tal alegación se recogía en el escrito de demanda que la actora ratificó en el acto del juicio oral, por lo que el periodo de prueba pactado en el contrato cuya extinción se examina devino nulo desde el principio de acuerdo no solo con los términos de la norma estatutaria que lo regula sino con la interpretación que de la misma hace la doctrina judicial que lo aplica. La imposibilidad de desistimiento por nulidad del periodo de prueba nos lleva a calificar el cese acordado como un despido improcedente. Ya que ante los incumplimientos detectados la empresa debió en este caso acudir al despido disciplinario puesto que la trabajadora que ya había prestado servicios en idéntico puesto de trabajo superando el periodo de prueba anterior no podía estar vinculada a uno nuevo. Las alegaciones de la impugnante sobre el acceso al empleo publico y la necesidad de constatar la adaptación de la trabajadora no desvirtúan el espíritu de la norma aplicada, y el hecho de que cuando se contrata a una persona que ya ha desempeñado el puesto no tiene virtualidad el periodo de prueba.

CUARTO.- 1. La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre), ascendiendo a "treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades". Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

2. El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 25/11/2020 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 20/12/2020. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013,

el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así se acuerda y firma.