



Roj: **STSJ M 2785/2016** - ECLI: **ES:TSJM:2016:2785**

Id Cendoj: **28079340022016100200**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **2**

Fecha: **16/03/2016**

Nº de Recurso: **836/2015**

Nº de Resolución: **249/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN**

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 : 28.079.00.4-2014/0045076

Procedimiento Recurso de Suplicación 836/2015-FS

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid Despidos / Ceses en general 1051/2014

Materia : Despido

Sentencia número: 249/16

Ilmos. Sres

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES

D./Dña. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En Madrid a dieciséis de marzo de dos mil dieciséis 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

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación **836/2015**, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. LUIS CORTES ARROYO en nombre y representación de AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS SA, contra la sentencia de fecha 4 de mayo de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 1051/2014, seguidos a instancia de D./Dña. Dulce y D./Dña. Francisca frente a AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS SA, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./ Ilma. Sr./Sra. D./Dña. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN, 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.- Las actoras han venido prestando sus servicios para empresa demandada con las siguientes condiciones laborales:

Dña. Dulce , desde el 15 de junio de 2015 con una categoría profesional de Administrativo y un salario de 1.438,67 euros mensuales incluida la prorrata de las pagas extras.

Dña. Francisca desde el 16 de mayo de 2007 con una categoría profesional de Administrativo y un salario de 1.438,67 euros mensuales incluida la prorrata de las pagas extras.

SEGUNDO.- AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS S.A. cuya actividad principal consiste en el desarrollo de servicios externalizados por empresas clientes de conformidad con el artículo 42 del ET , celebró con la empresa NOKIA SIEMENS NETWORKS OY, en abril de 2008 un "acuerdo para la provisión de servicios", prestando las actoras sus servicios efectivos para ésta última entidad desde dicho año (documento nº29 de la demanda).

TERCERO.- Con fecha 15 de julio de 2014 NOKIA SIEMENS NETWORKS OY comunica la demandada la finalización del último de los servicios contratado con la misma, para el día 14 de agosto de 2014. (documento nº27 de la demanda).

CUARTO.- El 8 de agosto de 2014 la empresa entrega las actoras carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas con efectos de fecha 14 de agosto de 2014; reconociendo a favor de las trabajadoras las cantidades de 8.689,01 euros para Dña. Dulce y para 6.872,22 euros Dña. Francisca , en concepto de indemnización y que se corresponde con el importe correspondiente a 20 días de salario por cada año de despido, cantidades que les fueron abonadas.

En dicha carta, que obra en autos cuyo contenido se da por reproducido, se hace constar como causa organizativa-productiva motivadora del despido de las trabajadoras la finalización del servicio contratado por NOKIA SIEMENS NETWORKS OY en el mes de agosto de 2014; igualmente se hacía constar la imposibilidad de reubicarlas en otro servicio.

QUINTO.- A la fecha de extinción del contrato con las demandantes, AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS S.A. mantenía vigentes contratos de externalización de servicios con las siguientes empresas: 20 MINUTOS (para actividad de recepción); AC NIELSEN; AENA (para actividad de administrativos); AKTUA; ALAIN AFFLELOU; ALBIÑANA(para actividad de centralita recepción); ASTRAZENECA (para actividad de asistencia administrativa); BURGER KING (para actividad de back office); CARAT(para actividad de facturación de televisión); CASA CERVANTES (para actividad de auxiliares);CBL;CODORNIU; DISA (para actividad de recepción);DLA PIPER (para actividad de recepción); DRAGUER;ENEGAS (para actividad de reprografía);FECYT; GESBAN (para actividad de back office) ;GEFCO;IBERDROLA (para actividad de ordenanzas);IKEA(para actividad de recepción); INGENICO (para actividad de recepción);INSTITUTO AVANZA; JOHNSON (para actividad de back office);LUIS SIMOES ATT.CLIENTE (para actividad de administrativos); ONO CARTERIA (para actividad de ordenanzas);PANRICO;PRIMERA LINEA; RED ELECTRICA (para actividad de administrativos); REDEXIS GAS; SANOFI PASTEUR (para actividad de recepción, back office); SBGE; SBGM; SOCIEDAD MIXTA; TELEFONICA y UNIBAIL (para actividad de administrativos).(documento nº24 de la demandada) .

SEXTO.- Las relaciones entre las partes se rigen por el convenio colectivo de AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS S.A. (BOE 25 de febrero de 2010).

SEPTIMO.- Las actoras no ostentaban cargo sindical ni representativo alguno.

OCTAVO.-Se celebró ante el SMAC, con fecha 17 de septiembre de 2014, el correspondiente acto de conciliación, resultando sin avenencia.

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

Que estimando la demanda interpuesta por Dña. Dulce y Dña. Francisca frente a AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS S.A., debo DECLARAR Y DECLARO IMPROCEDENTE EL DESPIDO de las actoras y en



consecuencia CONDENO a la empresa demandada a la inmediata readmisión de las actrices o, a elección de aquélla, a que les indemnice con la suma de 9.787,58 euros a Dña. Dulce y 7.467,82 euros a Dña. Francisca y en caso de readmisión al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución a razón de 47,96 euros/día.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por AVANZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS SA, formalizándolo posteriormente; tal recurso no 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 09/03/16 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

ÚNICO.- La demandada formula recurso de suplicación contra la sentencia de instancia, denunciando en un motivo Primero (y único), al amparo del apartado c) del artículo 191 LPL (aunque en realidad se trataría del artículo 193 c) de la LRJS), la infracción por aplicación indebida del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores , en relación con los artículos 51.1 y 56.1 del propio Estatuto.

Así las cosas, vistas las alegaciones efectuadas, se ha de significar que para la resolución del recurso deben hacerse las consideraciones siguientes:

1ª) Constituyendo el despido la forma de extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, el art. 108.1 de la LRJS , al igual que el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores , determina que el Juez ha de calificar en el fallo de la sentencia el despido como procedente, improcedente o nulo, habiéndose establecido, tras la reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de Mayo, que se ha de declarar improcedente el despido - art 55.4 del Estatuto de los Trabajadores - tanto en el supuesto de que no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación como cuando en su forma no se ajuste el despido a lo establecido en el apartado 1 del propio art. 55, en que se exige que el despido sea notificado por escrito al trabajador haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, equiparándose a estos supuestos aquéllos en que no pueda operar la causa alegada por la empresa para el despido del trabajador y requiriéndose en todo caso que la comunicación de la extinción contenga los datos suficientes, ya que, tratándose de un despido objetivo, la expresión "causa" utilizada en el artículo 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores es equivalente a la de "hechos" a los que se refiere el artículo 55, bien entendido que, según tiene reiteradamente declarado el Tribunal Supremo, la carta de despido tiene como finalidad, de una parte, que el trabajador tenga conocimiento claro, inequívoco y suficiente de los hechos imputados, a fin de que pueda impugnarlos en su momento, facilitándole la defensa en juicio y la proposición y práctica de las pruebas (STS de 2-12-1982 , 27-9-1984 , 26-6-1986 y 28-4-1997 , entre otras muchas) y, de otra parte, la de delimitar fácticamente los términos de la controversia (Sª del Tribunal Supremo de 18-10-1984 , entre otras muchas).

2ª) Sentado lo anterior, y habiendo denunciado la recurrente la infracción de los artículos antecitados, se ha de significar que, contemplada en el artículo 52. c) del Estatuto de los Trabajadores como uno de los supuestos de extinción (en realidad y más propiamente, despido, contra el que se puede recurrir como si se tratase de despido disciplinario - art. 53.3 ET -) la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando, tratándose de empresas de menos de cincuenta trabajadores, no procediera utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dió nueva redacción al antecitado art. 52. c) del Estatuto de los Trabajadores , permitiendo dicho despido cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET , es decir, las que posibilitan el despido colectivo, y en número inferior al establecido para éste (es decir, menos de 10 trabajadores en empresas de menos de cien; menos del 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y menos de 30 trabajadores en empresas de trescientos o más trabajadores). Por lo demás, tanto antes como después de la Ley 11/1994, los requisitos de dicho despido vienen establecidos en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores , si bien la mencionada Ley dió nueva redacción a la letra c) del apartado 1 de dicho artículo, referente al preaviso, disponiéndose asimismo una redacción nueva para el apartado 4 del referido art. 53 ET , y habiéndose modificado posteriormente el mismo, con lo que, al presente, se considerará improcedente la decisión extintiva



cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la misma o cuando no se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del propio artículo.

Así, exigiéndose para que proceda la extinción que se acredite la necesidad objetiva de amortizar un puesto de trabajo individualizado, los elementos que integran el despido por razones económicas son la existencia de causa, la amortización de puesto de trabajo y la funcionalidad de los despidos (S^a T.S. de 14-6-1996).

A su vez, en lo que respecta a las causas técnicas, organizativas y de producción, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en las Sentencias de 10 de mayo de 2006 (RJ 2006, 7694) (rec. 725/05), 31 de mayo de 2006 (RJ 2006, 3971) (rec. 49/05) y 11 de octubre de 2006 (RJ 2006, 7668) (rec. 3148/04), ha señalado que, referido a empresas u organizaciones, el término genérico "dificultades", que el art. 52.c) ET EDL 1995/13475 utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticos. Caracteriza, por tanto, al supuesto de hecho del art. 52.c) ET que la amortización del puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión (STS 17/5/2005, rec. 2363/2004), pero no el despido objetivo por causas empresariales.

Debiendo subrayarse que el Tribunal Supremo, en la antecitada sentencia de 14 de junio de 1996, al analizar estos preceptos ya señalaba que el legislador ha querido distinguir cuatro ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos: 1) el ámbito de los medios o instrumentos de producción (causas técnicas); 2) el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal (causas organizativas); 3) el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (causas productivas); y 4) el ámbito de los resultados de explotación (causas económicas). No obstante lo anterior, en sentencia de 21 de julio de 2003 añade que el artículo 52.c) ET separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (STS 14/6/1996, STS 6/4/2000).

Así, es doctrina jurisprudencial reiterada que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (SSTS de 13 febrero 2002, 19 marzo 2002, 21 julio 2003 y 31 enero 2008).

Tales criterios han de ser tenidos en cuenta también a la hora de interpretar la normativa vigente a raíz de la entrada en vigor del RD Ley 10/2010 y la Ley 35/2010, aun cuando se hayan atemperado los requisitos del despido por causas objetivas, lo que se ha acentuado aún más tras la reforma laboral de 2012.

Y así, según se indica en la sentencia de esta misma Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27-9-2013, recaída en Recurso 1290/13, novedad importante de la reforma laboral de 2012 ha sido eliminar del art. 51.1 ET, y por tanto del art. 52.c), las exigencias entonces contenidas en aquel precepto de que, respecto a las económicas, la empresa debía justificar que de los resultados empresariales alegados se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado; y de que, respecto a las demás causas técnicas, organizativas o de producción, la empresa tenía que justificar que de las mismas se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Ahora, en las dos versiones de la reforma laboral de 2012, queda claro, y lo remarcan sus respectivos preámbulos, que el control judicial de los despidos objetivos y colectivos se ciñe exclusivamente a una valoración de concurrencia de unos hechos: las causas. Se trata con ello que el Juez no emita juicios de oportunidad o conveniencia relativos a la gestión de la empresa, con lo que la conexión de instrumentalidad o funcionalidad, tantas veces exigida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, para que el despido contribuyera a superar la crisis, a reducir el tamaño de la empresa o a liquidarla, queda arrumbada. A partir de la reforma laboral de 2012, se ha afirmado doctrinalmente, el juicio relacional del juez sobre la causa del despido económico se ciñe al enlace del hecho o hechos causantes con el interés empresarial en el mantenimiento de un determinado contrato de trabajo, y no incluye la valoración de la incidencia positiva del despido acordado en objetivos o metas de la empresa de carácter genérico.



De este modo, nos encontramos con que -según continúa la antecitada sentencia de esta Sala- las consideraciones que anteceden plantean si no se ha ido demasiado lejos con la reforma dando al traste con la tutela judicial efectiva, privando al juez del control de razonabilidad y proporcionalidad de la medida acordada, comprobando si no es arbitraria, caprichosa o absurda, lo cual no tiene por qué suponer necesariamente que el Juez emita juicios de oportunidad o conveniencia "jugando" a ser empresario, atribuyéndose un papel de gestor de la empresa que no le corresponde, sino simplemente limitar abusos o arbitrariedades por un mal uso del despido objetivo. A nuestro modo de ver, el control de razonabilidad es consustancial o inherente al poder de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado del artículo 117 de la CE, y forma parte de la tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE; es más, se erige en una manifestación de la justicia como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1 CE), siendo el propio empresario el primer interesado en que la medida adoptada sea racional y proporcionada.

No estará de más recordar que el régimen causal del despido de nuestro marco normativo tiene fundamento constitucional en el principio de Estado social y democrático de Derecho y en el art. 35 CE.

Así, el Tribunal Constitucional, en sus sentencias 22/81 y 192/03 ha reiterado que «tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma», añadiendo el propio Tribunal que «No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8, que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el "derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa". Pero no sólo la exigencia de justa causa para el despido tiene acomodo en el art. 35 CE, sino también la propia posibilidad de impugnación judicial contra el mismo, según viene a proclamarse en la STC 20/1994.

Por su parte, el propio Convenio nº 158 de la OIT que, como norma de Derecho Internacional es jerárquicamente superior al Derecho interno español (art. 96 CE), no es ajeno a este carácter causal del despido, exigiendo una causa justificada para el despido basada en las necesidades de la empresa. Y entre estas disposiciones de aplicación directa y prevalente serían de destacar ahora las de los artículos 4 y 8.

Partiendo de ellas, según señala igualmente la meritada sentencia de esta misma Sala, son dos, pues, las exigencias que derivan de esta norma internacional, al decir de autorizada doctrina: la existencia de una causa justificada, de carácter disciplinario u objetiva («... relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa»). Y, en segundo lugar, «la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él», y, anudada a la anterior, la facultad del órgano judicial (en el caso español) de «examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada».

Así, la desaparición de la conexión funcional o instrumental es una cosa, y otra bien distinta el juicio de proporcionalidad y ponderación atendiendo a las circunstancias concurrentes, el cual persiste en cuanto facultad consustancial al Juez evitando la arbitrariedad.

En suma, corresponde al juez comprobar si existen fundamentos que hagan legítima la medida de despido adoptada, y a tal efecto exigir razonabilidad, racionalidad, congruencia y proporcionalidad del despido, el que la causa objetiva, vinculada a las circunstancias de la empresa, tenga importancia y entidad suficiente para justificar el despido como medida razonable, ponderada y proporcionada.

Por ello, como recuerda la propia sentencia de 27-9-2013 antecitada, esta Sala, tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, ha venido afirmando reiteradamente la persistencia del juicio de proporcionalidad y la suficiencia de la causa en los despidos objetivos. Así, y por citar otras más recientes, la de 7 de junio 2013, recurso 542/2013, y 19 de julio 2013, recurso 998/2013.

3ª) En el supuesto ahora enjuiciado nos encontramos con que la sentencia de instancia declaró improcedente el despido de las actoras, al no acreditarse las causas alegadas para el despido, y lo cierto es que a pesar de lo manifestado por la empresa así había de realizarse en efecto, no concurriendo ni la causa productiva, aunque se perdiera una contrata de las muchas que tenía (en el bien entendido de que la extinción de una contrata debe relacionarse aquí con la emergencia de nuevas contrataciones, que de alguna manera equilibran dicha pérdida), ni la causa organizativa, debiendo subrayarse que la empresa, que alegó la imposibilidad de reubicarlas en otro servicio, no ha probado en absoluto dicha alegación, pese a incumbirle a ella tal prueba, a lo que se añade que la ahora recurrente efectuó una numerosa contratación de trabajadores en el período comprendido entre el 14 de julio y el 15 de noviembre de 2014, siendo muchos de los puestos de trabajo semejantes a los de la categoría profesional de las demandantes, según pone de relieve la sentencia recurrida, a cuyos argumentos nos remitimos, sin que quepa tampoco ignorar que, si bien la empresa procedió al despido de las actoras alegando para ello la finalización del servicio contratado por Nokia Siemens en agosto de 2014, lo cierto es que las demandantes habían sido contratadas con anterioridad y con carácter indefinido al objeto de satisfacer



necesidades permanentes de la empresa, con independencia de que la actividad de la recurrente gire sobre sucesivas contrataciones de servicios.

De modo que los despidos acordados por la empresa por las causas indicadas no superan el control judicial de proporcionalidad que es manifestación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE . y que exige a la empleadora que acredite en todo caso que existe la necesaria causalidad entre el despido del trabajador y la situación empresarial, lo que nada tiene que ver obviamente con los juicios de oportunidad o conveniencia, conforme a lo indicado. Y es que para que tal decisión empresarial se transforme en causa de extinción objetiva conforme al art. 52.c) del ET -permitiendo así a la empresa minorar la indemnización debida al trabajador en caso de despido-, es preciso que exista la necesidad de llevar a efecto dicho cambio organizativo o productivo, circunstancia que, conforme viene a señalar la propia resolución recurrida, no ha resultado probada en el presente procedimiento, debiendo entenderse que solamente si la empresa acredita que dicha reorganización productiva es necesaria por las razones indicadas en los artículos 51 y 52.c) del ET , cabe declarar la procedencia de los despidos acordados en virtud de la amortización de los puestos de trabajo producida (entre otras, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23-3-2005).

Por todo ello ha de concluirse, tal como hace la sentencia de instancia, que la decisión acordada por la demandada de extinguir el contrato de las demandantes al amparo de lo establecido en el art. 52.c) del ET , debe ser calificada como despido improcedente, con las consecuencias legales previstas en los artículos 53.5) y 56 del citado texto legal y 110 y 123.2) de la LRJS , sin que sean de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas.

En consecuencia, con arreglo a lo expuesto, procede, con previa desestimación del recurso, la confirmación de la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 24 de los de Madrid de fecha 4 DE MAYO DE 2015 , dictada en virtud de demanda presentada por Dña. Dulce y Dña. Francisca en reclamación por Despido, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución. Dése a los depósitos y consignaciones que se hayan constituido el destino legal.

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 2827-0000-00-0836-15 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez 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 2827-0000-00-0836-15.



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.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ