



Roj: **STSJ LR 43/2017 - ECLI: ES:TSJLR:2017:43**

Id Cendoj: **26089340012017100008**

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

Sede: **Logroño**

Sección: **1**

Fecha: **26/01/2017**

Nº de Recurso: **1/2017**

Nº de Resolución: **10/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **MARIA JOSE MUÑOZ HURTADO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

LOGROÑO

SENTENCIA: 00010/2017

C/ MARQUES DE MURRIETA 45-47

Tfno: 941 296 421

Fax: 941 296 595

NIG: 26089 44 4 2016 0000140

Equipo/usuario: MPF

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000001 /2017

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000043 /2016

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña PROSEGUR, Casiano

ABOGADO/A: CARLOS MIGUEL SANZ DE LA CAL, JOSE LUIS GARCIA DIAZ DE CERIO

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

RECURRIDO/S D/ña: CASTELLANA DE SEGURIDAD, S.A.U., PROSEGUR , ALTADIS, S.A. , Casiano , FONDO DE GARANTIA SALARIAL

ABOGADO/A: OSCAR MANCEBO GUTIERREZ, CARLOS MIGUEL SANZ DE LA CAL , JORGE CAMARERO SIGÜENZA , JOSE LUIS GARCIA DIAZ DE CERIO , FOGASA

PROCURADOR: , , , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , , , ,

Sent. Nº 10/17

Rec. 1/17

Ilma. Sra. Dña. María José Muñoz Hurtado. :

Presidenta. :

Ilmo. Sr. Cristóbal Iribas Genua. :

Ilma. Sra. Mercedes Oliver Albuerne. :



En Logroño, a veintiséis de enero de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de Suplicación nº 1/17 interpuesto por D. Casiano asistido por el Letrado D. José L. García Díaz de Cerio y PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L. asistido por el Letrado D. Carlos Miguel Sanz de la Cal contra la sentencia nº 255/16 del Juzgado de lo Social nº Tres de La Rioja de fecha trece de julio de dos mil dieciséis y siendo recurridos D. Casiano, PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., CASTELLANA DE SEGURIDAD S.A.U. asistido por el Letrado D. Oscar Mancebo Gutiérrez, ALTADIS, S.A., asistido por el Letrado D. Jorge Camarero Sigüenza y FONDO DE GARANTIA SALARIAL asistido por el Letrado de FOGASA, ha actuado como **PONENTE LA ILMA. SRA. DOÑA. María José Muñoz Hurtado.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Casiano se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social Nº Tres de La Rioja, contra CASTELLANA DE SEGURIDAD, S.A.U., PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., ALTADIS, S.A. y FONDO DE GARANTIA SALARIAL en reclamación de DESPIDO.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, recayó sentencia con fecha trece de julio de dos mil dieciséis, cuyos hechos declarados probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

PRIMERO .- El demandante venía prestando sus servicios por cuenta y órdenes de CASESA con una antigüedad del 28.08.2000, categoría profesional de vigilante de seguridad y salario bruto diario de 4773 € (ipp), adscrito al servicio de vigilancia de las instalaciones de Altadis en Logroño desde al menos el 1.01.2011.

SEGUNDO .- A la relación laboral existente entre las partes le era de aplicación el Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Seguridad 2015-2016 (BOE nº 224 de 18.09.2015), cuyo artículo 14 establece:

« Subrogación de servicios .

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o nivel funcional, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):



La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

(...)

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1) Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel funcional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2) Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.



b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art. 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios ».

TERCERO.- CASESA venía realizando el servicio de seguridad entre otros, de la factoría de ALTADIS en Agoncillo, en virtud de contrato de arrendamiento de servicios suscrito entre ambas mercantiles el 29.11.2010; contrato respecto al que suscribieron el 25.08.2014 Anexo (IV) por el que ampliaron la duración de ese contrato, prevista hasta el 30.09.2014, al 31.12.2014. Con la firma de ese anexo se modificaba también la cláusula 8ª de ese contrato, quedando fijado el servicio en Logroño como sigue.

1 vigilante con arma 24 h todo el año

1 vigilante con arma de 22 a 6 h todo el año

1 vigilante sin arma de 6 a 22 horas todo el año.

Con fecha 1.12.2014 las partes firmaron nuevo Anexo (V) por el que fijaron como nueva fecha de fin de contrato el 31.03.2015.

Con fecha 17.03.2015 las partes firmaron nuevo Anexo (VI) por el que establecieron como fecha de fin de contrato el 31.06.2015.

Con fecha 18.06.2015 las partes firmaron nuevo Anexo (VII) por el que establecieron como fecha de fin de contrato el 30.09.2015.

Con fecha 21.09.2015 las partes firmaron nuevo Anexo (VIII) por el que establecieron como fecha de fin de contrato el 31.12.2015.

El 17.10.2015 ALTADIS remitió comunicación a CASESA por la que le comunicaba que el próximo 31.12.2015 finalizaba el contrato de prestación de servicios suscrito el 29.11.2010 sucesivamente prorrogado informándoles que a partir del 1.01.2016 la empresa que prestaría el servicio sería PROSEGUR.

CUARTO .- Con fecha 19.12.2015 CASESA notificó al actor la siguiente comunicación:

« *Muy Sr Nuestro:*

En base a lo establecido en le art. 4.C.1.1 del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridad, la Dirección de la Empresa le comunica que a partir del próximo día 01 de enero de 2016, se procede a su subrogación con la empresa PROSEGUR, nueva adjudicataria del Servicio de Vigilancia y Seguridad de Altadis, en sus instalaciones de Logroño, en la que Ud presta servicio, por lo que con fecha 31 de diciembre de 2015 causará baja en nuestra empresa.

Agradeciéndole los servicios prestados, reciba un cordial saludo ».

QUINTO .- CASESA hizo entrega a PROSEGUR en fecha 23.12.2015 del listado de trabajadores a subrogar y documentación correspondiente, siendo los del centro de Logroño (11), los que siguen:

Rosendo .

Virgilio .

Casiano .

Luis Pablo .

Federico .

Natalia .

Augusto .

Cesar .

Emiliano .

Gabriel .

Íñigo .

SEXTO .- Con fecha 28.12.2015 PROSEGUR remitió a CASESA la siguiente contestación:



« *Muy Sres nuestros:*

Por la presente, lamentamos comunicarles no poder acceder a la subrogación de la totalidad de los trabajadores que Vds nos comunican como personal subrogable el próximo día 1.01.2016 y por el servicio de vigilancia ALTADIS SAU, al no darse las circunstancias previstas en el artículo 14 del Convenio Colectivo nacional de Empresas de Seguridad y doctrina jurisprudencial que lo desarrolla; y concretamente al reducirse el mismo en le total de horas contratadas y en relación al que Vds venían prestando.

Así vamos a proceder a subrogar a los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa, según su información, y que tienen cabida en le volumen de horas contratadas con nosotros a partir del 1.01.2016; rechazando en consecuencia aquellos trabajadores de menor antigüedad, que entendemos deben seguir prestando servicios en su empresa.

En concreto rechazamos a:

(...)

Logroño

- Rosendo .*
- Casiano .*
- Natalia .*

Atentamente ».

SÉPTIMO .- PROSEGUR notificó por escrito al actor y en fecha 18.01.2016 que rechazaban su subrogación.

OCTAVO .- PROSEGUR había firmado el 15.10.2015 con ALTADIS contrato de arrendamiento de servicios de seguridad por el que la primera asumía la prestación de ese servicios en las factorías de la segunda y entre éstas, la de Agoncillo, a partir del 1.01.2016 y por un período de tres años.

En la cláusula 2ª de sus II estipulaciones adicionales se fijaba el número total de vigilantes de seguridad que intervendrían en ese servicio, que para la factoría de Logroño sería el que sigue:

1 vigilante sin arma 24h/365 días con vehículo.

1 vigilante sin arma de 5:45 a 18:30 h de lunes a jueves laborables.

1 vigilante sin arma de 5:45 a 16:15 h los viernes laborables.

1 vigilante sin arma de lunes a jueves laborales: servicio discontinuo de 21:45 a 22:15 h.

1 vigilante sin arma 365 días: servicio de 3 a 3:45 h.

1 vigilante sin arma los sábados, domingos y festivos: servicio discontinuo de 13 a 13:45 h.

Los servicios contratados incluían la instalación de sistemas electrónicos de seguridad de detección de intrusión, CCTV, control de acceso, interfonía e integración (DESICO).

NOVENO .- Que el actor no ostentaba cargo de representación de los trabajadores.

DÉCIMO .- Con fecha 21.01.2016 se celebró el preceptivo acto de conciliación previo a la vía jurisdiccional con el resultado de SIN AVENENCIA frente a PROSEGUR e INTENTADO SIN EFECTO frente a CASESA y ALTADIS.

FALLO.- Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D. Casiano contra las empresas CASTELLANA DE SEGURIDAD S.A.U. (CASESA), PROSEGUR CIA DE SEGURIDAD S.A. y ALTADIS S.A., debo declarar y declaro improcedente el despido producido con efectos de 1 de Enero de 2016, condenando a la demandada PROSEGUR CIA DE SEGURIDAD S.A. a que en el plazo de cinco días opte entre, readmitir a la trabajador en iguales condiciones de trabajo existentes al tiempo del despido, o indemnizarle con la cantidad de 29.24060 € Euros, así como el abono, en el primer caso, de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia a razón de 4743 Euros diarios, absolviendo a las codemandadas CASESA y ALTADIS de las pretensiones formuladas en su contra."

TERCERO .- En fecha uno de septiembre de dos mil dieciséis se dictó auto de aclaración de sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"DISPONGO:

1.- Estimar la solicitud de aclaración solicitada por el Abogado CARLOS MIGUEL SANZ DE LA CAL, en representación de PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., de la *Sentencia nº 255/2016, de fecha 13/07/2016 , dictada en el presente procedimiento, en el sentido de que **donde se dice***



tanto en el Encabezamiento, como en los Antecedentes de Hecho y en el Fallo: "... PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A..." **debe decirse** : "... **PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L.**...", con CIF nº B87222014, por ser ésta la denominación correcta de la mercantil demandada, según ha quedado debidamente acreditado.

2.- Desestimar la solicitud de aclaración solicitada por el Abogado JOSÉ LUIS GARCÍA DIAZ DE CERIO, en representación de Casiano, de la Sentencia nº 255/2016, de fecha 13/07/2016, dictada en el presente procedimiento, por cuanto que la cantidad fijada en dicha resolución en concepto de indemnización se corresponde a las circunstancias de antigüedad (28/08/2000), categoría profesional de vigilante de seguridad y salario bruto diario de 47,73 euros, explicitadas en la Sentencia, habiéndose hecho uso para el cálculo de la indemnización de las herramientas informáticas recientemente implantadas por el Consejo General del Poder Judicial, en su página web."

CUARTO. - Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por D. Casiano y PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

QUINTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO- D. Casiano venía prestando servicios por cuenta de Castellana de Seguridad SA (en adelante CASESA), desde el 28/08/00, con categoría profesional de vigilante de seguridad, adscrito al servicio de vigilancia de las instalaciones de Altadis en Logroño.

Con ocasión de la rescisión de la contrata a cuya ejecución estaba destinado el trabajador el 31/12/15 y su adjudicación a Prosegur, el 19/12/15 CASESA le notificó que se integraría en la plantilla de la empresa entrante a partir del 1/01/16, sin que por parte de esta última se hubiera procedido a su subrogación.

Formalizada por el Sr. Casiano demanda de despido en solicitud de que se calificase como despido improcedente, bien la decisión de su empleadora de dar por extinguida la relación laboral, ya la de la nueva adjudicataria de no subrogarle, el Juzgado de lo Social nº 3 dictó sentencia imputando a Prosegur la responsabilidad de la ruptura unilateral del vínculo por haber incumplido su deber de subrogación convencional, al manifestar dicha actuación empresarial un despido carente de causa que jurídicamente lo amparase que merecía la calificación de improcedente.

En desacuerdo con la anterior resolución, ambas partes se alzan en suplicación.

El recurso del trabajador se compone de un motivo revisorio, encauzado a través del apartado b del Art. 193 LRJS, con objeto de modificar el ordinal primero, y otro de censura jurídica, en el que, por la vía del apartado c del mismo precepto de la ley de trámites, acusa la infracción del Art. 56.1 ET.

La suplicación de Prosegur se estructura en una sola impugnación jurídico sustantiva, canalizada a través del Art. 193.c LRJS, en la que denuncia la infracción, por incorrecta exégesis, del Art. 14 del Convenio Colectivo Nacional de empresas de seguridad, y por inaplicación de la Jurisprudencia y la doctrina judicial que lo interpreta.

Ambos recursos han sido impugnados por los demás litigantes.

SEGUNDO.- En el motivo de revisión fáctica de la suplicación del trabajador, sin citar medio probatorio alguno que apoye el error de hecho denunciado, el recurrente pide que incrementemos el salario fijado en el hecho probado primero (47'73 €) a 54'57 €, basándose para ello, en que los pluses de transporte y vestuario a los que judicialmente se les ha atribuido naturaleza extrasalarial, tienen carácter salarial, tanto porque son partidas por las que se efectúa la correspondiente cotización a la seguridad social, como porque no ha quedado acreditado que su abono responda a la compensación de gastos de desplazamiento o de uniformidad pues la empresa facilitaba al trabajador vehículo y gasolina así como la ropa de trabajo, invocando en defensa de tal planteamiento la doctrina sentada por la Sala Cuarta del TS en Sentencia de 3/02/16, y por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla León Valladolid en sentencia de 23/09/15

A) En relación al salario computable para la indemnización por despido, la jurisprudencia ha establecido las siguientes reglas:

1) Al efecto solo pueden tenerse en cuenta las partidas que, conforme al Art. 26.1 ET, tienen naturaleza salarial, con exclusión de los conceptos que según el apartado segundo de dicho precepto no participan de dicha cualidad y tienen carácter extrasalarial. (SSTS 5/03/85, RJ 1463; 8/06/87, RJ 4139; 21/12/05, RJ 2006/589)



2) Con carácter general, el salario regulador de las indemnizaciones por despido, es el que el trabajador viniese percibiendo en el momento del cese, en su cuantía bruta (STS 11/10/82 , RJ 6148) y con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias (SSTS 22/12/84 , RJ 907 ; 5/03/85 , RJ 1463 ; 6/11/85 , RJ 5727), debiendo calcularse el mismo dividiendo su importe anual entre los 365 días del año (SSTS 24/01/11, Rec. 2.018/10 y 9/05/11, Rec. 2374/10), e incluir en dicho cómputo anual el promedio de las percepciones salariales irregulares que no tengan carácter puntual u ocasional y el de los complementos variables de devengo superior al mensual (STS 27/09/04 , RJ 6986), entre los que se engloban los incentivos por cumplimiento de objetivos, cuyo devengo se produce por anualidades vencidas y en función de los beneficios realizados en cada una de ellas, supuesto este último en el que ha de estarse al importe de la totalidad de las retribuciones que el trabajador percibía en el momento del despido, esto es en el año que este se produjo, incluyendo el referido bonus aunque su devengo fuese del año anterior (SSTS 26/01/06 , RJ 2227 ; 24/10/06 , RJ 7852 ; 25/09/08 , RJ 6599)

3) Dicha regla general resulta excepcionada cuando por cualquier circunstancia el trabajador considere que el salario con que se le viene retribuyendo es inferior al que legalmente le correspondía percibir, pues en tales casos dicha cuestión debe ser objeto de discusión en el proceso de despido al constituir el mismo el marco procesal adecuado para determinar el salario que corresponde al empleado despedido sin que por ello se desnaturalice la acción ni se produzca una indebida acumulación de acciones, pues el salario constituye un elemento esencial de la acción de despido sobre el que debe pronunciarse la sentencia que dirima el litigio. (SSTS 19/10/07 , RJ 2008/467 ; 10/07/07 , RJ 7379 ; 12/07/06 , RJ 6310)

Y, como consecuencia de ello, en tales casos, el salario regulador de la indemnización por despido es aquel que corresponde al trabajador al tiempo del despido y no el que arbitrariamente le viniera abonando la empresa. (SSTS 27/12/10 , RJ 2011/402 ; 30/06/11, Rec. 3.756/10)

B) Previamente a resolver el motivo, debemos advertir que aún cuando el mismo se encauza a través del apartado b del Art. 193 LRJS , lo que la parte está imputando a la resolución del Juzgado no es un error fáctico fruto de una incorrecta valoración de la prueba, sino una equivocada aplicación del derecho sustantivo (Art. 26 ET y 72 CCo de empresas de seguridad) y de la jurisprudencia que lo interpreta al no haber otorgado naturaleza salarial a dos partidas que a su juicio tenían tal carácter, debiendo pues haber articulado dicha impugnación por la vía del Art. 193.c LRJS , acompañando la misma del correspondiente motivo revisorio con amparo en el apartado b del mismo precepto de la ley adjetiva, para cambiar, con apoyo en las nóminas del trabajador del importe del salario consignado en el ordinal primero, sin que ese defecto de técnica procesal, en aplicación del principio pro actione proclamado por la doctrina constitucional sea obstáculo para que solventemos la cuestión jurídica suscitada.

C) Efectuada la anterior precisión, ninguno de los dos argumentos hechos valer por la recurrente desvirtúa el acierto de la sentencia de instancia al calificar de extrasalarial a los pluses de transporte y vestuario y excluirlos del cómputo del salario regulador a efectos de despido.

En efecto, la cotización de las indicadas partidas retributivas responde a la modificación del régimen jurídico cotizatorio introducida por RD Ley 20/12, sin que el tratamiento legal en dicho aspecto de la normativa de seguridad social, que únicamente afecta a la cotización, incida en la calificación que a efectos laborales tiene el concreto concepto retributivo de que se trate, pues esta última, viene determinada por lo dispuesto en el Art. 26.2 ET , y en el propio acuerdo colectivo o individual que lo ha instaurado (Art. 72 CCo de seguridad privada), sin que dicho carácter indemnizatorio y no salarial, proclamado reiteradamente por la Jurisprudencia (entre las más recientes, SSTS 5/07/16, Rec. 2294/14 ; 3/02/16, Rec. 3166/14) pueda verse alterado por las normas legales que rigen en materia cotizatoria.

La anterior conclusión no puede verse alterada por el criterio seguido por la STSJ Castilla León sede en Valladolid de 23/09/15 citada en el escrito de formalización, pues, conforme al Art. 1.6 CC , dicha sentencia no constituye jurisprudencia cuya infracción pueda fundar un motivo de censura en suplicación (SSTS 25/09/13, Rec. 3/13 ; 16/07/14, Rec. 2141/13), y tampoco resulta vinculante para esta Sala, existiendo, por lo demás, doctrina judicial que sienta la doctrina contraria a la que en dicha resolución se establece, y, a nuestro juicio, es la buena en la materia (SSTSJ Canarias sede Las Palmas 10/07/13, Rec. 518/13 ; 23/10/12, Rec. 1146/12)

C) Es verdad que, consolidada jurisprudencia (SSTS 20/11/02, Rec. 4070/01 ; 24/01/03, Rec. 804/02) ha subrayado que el Estatuto de los Trabajadores construye la noción de salario sobre la regla general positiva y global del Art. 26.1, (*"se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena"*) y unas exclusiones tasadas en su número 2 . Esa regla general contiene una presunción "iuris tantum" de que todo lo que recibe el trabajador del empresario le es debido en concepto de salario. Presunción que, por consiguiente, puede ser desvirtuada, o bien mediante la prueba, que corresponde a quien niega la condición salarial de la percepción



discutida, de que la cantidad abonada obedece a alguna de las razones que enumera el art. 26.2; o bien acreditando que su abono esta establecido con tal carácter indemnizatorio en una norma paccionada, en cuyo caso, quien niegue la validez del pacto habrá de demostrar que la previsión del Convenio encubre en realidad el abono de un autentico salario en especie o que el concepto discutido no es encuadrable en el previsto del Convenio.

Sin embargo, lo que en el caso sucede, es que en la norma colectiva sectorial los dos pluses discutidos se configuran como extrasalariales, al establecerse el de distancia y transporte para compensar los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, y el de mantenimiento de vestuario como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad (Art. 72)

Y el trabajador no ha acreditado, como conforme a las normas reguladoras de la carga de la prueba le correspondía (Art. 217 LEC), que el abono de tales conceptos no se ajuste a las previsiones convencionales que los instauran y constituyen su fuente reguladora, pues no consta en el histórico ni se ha intentado su inclusión a través del cauce procesal adecuado para ello que, como se dice en el escrito de formalización, la empresa proporcione al trabajador vehículo y combustible para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo ni para realizar el trayecto de unos a otros centros de trabajo dentro de la misma localidad, constituyendo las afirmaciones en tal sentido meras aseveraciones de parte carentes de respaldo en la probanza, lo que impide que podamos tomarlas en consideración. Y a pesar de que efectivamente, conforme al Art. 75 de la norma convencional, la empresa está obligada a entregar a sus empleados la correspondiente uniformidad, lo que el plus de vestuario compensa no es la adquisición de esa ropa de trabajo, sino los gastos necesarios para su adecuada limpieza y mantenimiento.

D) La solución adoptada por el Juzgado tampoco se opone a la doctrina mantenida por la STS 3/02/16 (Rec. 143/15) pues el supuesto de hecho que en ella se resuelve ninguna relación guarda con el litigioso, toda vez que en dicha resolución se parte de la premisa fáctica de que una empresa pública venía abonando en concepto de dietas unas cantidades que no compensaban ningún gasto real sino que se adicionaban a las destinadas a aquella primera finalidad, siendo tal el motivo por el que, no obstante su denominación, se concluye que tienen naturaleza salarial, analizándose a continuación si la percepción de tales sumas que mejoraban las previsiones del convenio colectivo constituían una condición más beneficiosa que tras la sucesión empresarial operada por mandato del Art. 44 ET debían ser respetadas, dando a estos dos últimos interrogantes una respuesta afirmativa.

Por las razones expuestas, el primer motivo del recurso del trabajador ha de ser desestimado.

TERCERO.- Fijadas en el hecho probado primero de la sentencia de instancia la antigüedad del trabajador el 28 de agosto de 2000 y su salario regulador en 47'73 € día, en el primer fundamento de derecho se razona que el módulo salarial aplicable se corresponde con la media de lo percibido en el año anterior a su despido (17.311'41 €,) y en la parte dispositiva se cuantifican la indemnización por despido improcedente en 29.240'6 €, y los salarios de trámite en 47'43 € día.

Solicitado el incremento del quantum indemnizatorio a 30.591'49 € por el trámite de la rectificación de sentencia, dicha petición fue rechazada mediante Auto de 1/09/16, basándose para ello en que " *la cantidad fijada... en concepto de indemnización se corresponde a las circunstancias de antigüedad (28/08/00)..., y salario bruto diario de 47'73 € explicitadas en la sentencia, habiéndose hecho uso para el cálculo de la indemnización de las herramientas informáticas recientemente implantadas por el Consejo General del Poder Judicial en su página web*"

En el segundo motivo destinado al examen del derecho aplicado la representación procesal del trabajador nuevamente pretende la corrección del error material cometido en el cálculo de la indemnización, que, partiendo de la antigüedad y el salario regulador establecidos en el fallo de la sentencia de instancia, empleando la misma herramienta de cálculo empleada judicialmente, ascendería a 30.675'35 €.

A) Lo primero que hemos de advertir es la discordancia existente entre el salario día fijado en el hecho probado primero (47'73) y en la parte dispositiva de la sentencia recurrida (47'43), que vuelve a reiterarse en el auto de aclaración al remitirse al módulo salarial fijado en el histórico, discrepancia obediente a un simple error material en la transcripción del ordinal primero, como fácilmente se advierte a la vista del resultado de dividir el salario anual fijado en el primer fundamento de derecho entre los 365 días del año que arroja el módulo salarial diario fijado en el fallo.

Ningún inconveniente existe para enmendar en esta fase procesal la citada equivocación incluso de oficio por la Sala pues conforme al Art. 267 LOPJ , los errores materiales manifiestos son susceptibles de ser rectificadas



en cualquier momento, incluso por el Tribunal ad quem al resolver un recurso extraordinario, tal y como ha resuelto el TS en Sentencias de 20/02/07, RJ 3168 y 17/11/97, RJ 8314, siendo, por lo demás, dicha solución la más acorde con el principio de celeridad que impera en el proceso laboral (Art. 74.1 LRJS ; STC 48/95).

B) Debemos corregir igualmente el error de cálculo denunciado por la parte, habida cuenta que ponderando el salario día (47'43), la antigüedad (28/08/00), y la fecha de efectos del despido fijados en sentencia (1/01/16), la indemnización resultante de contabilizar el tiempo total de prestación de servicios (5605 días/185 meses), aplicando el módulo de 45 días de salario a las 138 mensualidades transcurridas desde el inicio de la relación laboral hasta el 11/02/12, y el de 33 días de salario a los restantes 47 meses que median entre el 12/02/12 y el 1/01/16, partiendo de un salario día de 47'43 €, resulta una indemnización de 30.675'35 €, en lugar de la establecida en la sentencia de instancia que desconocemos a qué parámetros responde.

Prospera, por lo expuesto, este segundo motivo de impugnación.

CUARTO.- En aplicación de la doctrina sentada por la Sala Cuarta del TS en Sentencia de 3/03/15 (Rec. 1074/14), la resolución recurrida ha considerado que, no obstante haber quedado debidamente acreditado en el proceso que el número de horas de servicio de vigilancia objeto del contrato suscrito por Altadis con Prosegur se había reducido notoriamente respecto al que venía prestando la empresa saliente, CASESA, no siendo necesaria para su atención los trabajadores no subrogados, entre ellos, el demandante, ello no eximía a la nueva adjudicataria de la obligación de subrogar a todos los trabajadores de la empresa saliente destinados a la ejecución del servicio, debiendo en caso de existir personal sobrante proceder a la extinción de sus contratos de trabajo mediante un despido objetivo.

En el motivo de censura, Prosegur imputa a la sentencia de instancia, la inaplicación del criterio interpretativo del alcance del deber de subrogación en casos de disminución del servicio de vigilancia subcontratado por la principal en caso de cambio de concesionaria establecido en el Art. 14 de la norma colectiva sectorial de ámbito nacional, puesto de manifiesto por la Jurisprudencia en STS 21/09/12 (Rec. 2247/11), y por esta Sala en la suya de 19/11/15 (Rec. 310/15), en las que se establece que a la empresa entrante solo le alcanza la obligación de subrogación de los trabajadores de la saliente necesarios para prestar el servicio contratado con una reducción de horas de vigilancia.

A) El Art. 14 CCo estatal de empresas de seguridad (BOE 18/09/15), bajo el epígrafe "Subrogación de servicios" dispone textualmente:

"Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) *Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:*

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

C.2) *Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:*

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.



2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa"

B) Interpretando dicho precepto convencional, la Jurisprudencia (STS 21/09/12 , RJ 13/2388), cuya doctrina hemos aplicado en nuestras Sentencias de 19/11/15, (Rec. 310/15), 14/12/16 (Rec. 246/16) y 22/12/16 (Rec. 256/16), ha señalado que el mismo contiene unas previsiones generales, hechas desde la perspectiva global de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, en las que se establece la subrogación en todo caso, con carácter general, de la empresa entrante en los contratos de los empleados cuando la saliente cese o, reduzca la actividad como consecuencia de la adjudicación.

Y, a continuación se añaden una serie de disposiciones especiales que matizan esa obligación general en algunos casos. Uno de ellos es el de la reducción del servicio por el arrendatario, cuando en los 12 meses siguientes a la nueva adjudicación se procede a su ampliación, supuesto en el que, con el fin de evitar posibles actuaciones fraudulentas tendentes a frustrar la finalidad del precepto y la efectividad del mecanismo subrogatorio, se admite la posibilidad de que el trabajador o la empresa cesante acrediten, dentro de los 30 días siguientes a dicho plazo anual que el servicio se ha ampliado, operando en tales supuestos el deber de subrogar al personal.

En suma, el precepto del Convenio regula la forma de llevar a cabo ordenadamente el hecho indiscutido de la subrogación, que en absoluto presupone el cese de ningún trabajador afectado, sino que regula la manera en que en cada situación y en función del servicio adjudicado, la totalidad o un número determinado y equivalente a ese servicio, han de pasar a la nueva empresa o permanecer en la anterior adjudicataria, empresa saliente, lo que supone que en realidad la nueva empresa no mantiene lo que el artículo 1.1 b) de la Directiva denomina el mantenimiento de la identidad, en casos en que lo único que se ha de transmitir es la mano de obra de los vigilantes que han de prestar el servicio en función del número de horas adjudicado en la contrata.

A nuestro juicio, la citada línea jurisprudencial no ha sido modificada por la ulterior STS de 3/03/15 (Rec. 1070/14), pues, a pesar de la contundente afirmación contenida en el primer párrafo del segundo fundamento de derecho, en el sentido de que la reducción de los servicios contratados, la minoración de la contrata, no es causa que excuse del deber de subrogar que impone el convenio, dicho aserto se modaliza a continuación, en atención a las singulares circunstancias concurrentes en el caso enjuiciado, al señalar a renglón seguido, que esa reducción no impedía que el actor siguiera trabajando idéntico número de horas en el mismo centro, y ello se corrobora con notoria mayor claridad en el párrafo siguiente al señalar que el pronunciamiento que adopta sigue el mismo criterio que la anterior sentencia de 21/09/12 (Rec. 2247/11), que contempla la excepción a que se refiere el apartado C2-2 del Art. 14, cuya aplicación al supuesto sometido a la consideración del Alto Tribunal se excluye, porque la recurrente no lo ha pedido ni ha probado que haya efectuado una reducción de la plantilla proporcional de la reducción de la jornada anual en menos de un 25%

C) Previamente a resolver el recurso, debemos advertir que el hecho de haberse formulado solo un motivo de censura no acompañado de impugnaciones fácticas dirigidas a modificar la versión judicial de los hechos, no es determinante del fracaso del recurso, como se señala en el escrito de impugnación de CASESA, pues dicha afirmación desconoce la consolidada y uniforme doctrina jurisprudencial (SSTs 16/02/00, Rec. 2767/99 ; 3/10/00, Rec. 3370/99 ; 24/12/00, Rec. 2431/99 ; 22/01/01, Rec. 2276/00 ; 16/05/01, Rec. 3676/00 ; 23/04/13, Rec. 729/12 ; 22/12/14, Rec. 2915/13 ; ATS 7/05/14, Rec. 2770/13) que ha proclamado que el Art. 193 LRJS (anterior Art. 191 LPL) contempla tres motivos de impugnación, susceptibles de ser invocados de forma acumulativa o independiente, sin que, como regla general pueda mantenerse que el éxito de un motivo destinado al examen del derecho aplicado por haberse producido una infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia esté subordinado a la previa reforma del relato judicial, pues dicho aserto solo resulta válido en los supuestos en que entre el sustrato fáctico de la sentencia de instancia y su fundamentación jurídica, por las circunstancias del pleito, exista una correlación necesaria e íntima, lo que no sucederá en aquellos casos en que no se de tal situación, y los hechos no hayan sido correctamente subsumidos en la norma jurídica de aplicación.

D) En el caso enjuiciado, en el terreno fáctico, la inalterada crónica judicial, integrada con las afirmaciones que con idéntico valor se recogen en el tercer fundamento de derecho, pone de manifiesto que la contrata de Altadis con CASESA vigente al tiempo de su extinción comprendía la prestación del servicio de vigilancia durante 17.520 horas anuales, destinando la empresa para su atención a 11 vigilantes de seguridad, de los que ocho fueron subrogados por Prosegur, rehusando la integración en su plantilla de los tres restantes de menor antigüedad, al haberse subcontratado con ella por la principal el servicio de vigilancia tan solo durante 11.958 horas, siendo bastante para su adecuada prestación con el personal subrogado.



E) Desde la perspectiva jurídica, acreditado y probado cumplidamente que se ha producido una disminución de las horas del servicio de vigilancia adjudicado a la empresa entrante, determinante de que la ratio de vigilantes necesarios para su atención se haya visto minorada, se da la excepción a la regla general del deber general de subrogación que impone el Art. 14 de la norma convencional, por lo que, la empresa entrante solo viene obligada a integrar en su plantilla al personal necesario para la prestación de la actividad reducida contratada, el cual ha subrogado, dando cabal cumplimiento a lo establecido en el convenio colectivo.

F) La anterior conclusión no puede verse empañada por el hecho de que Prosegur comunicara al trabajador su decisión de no subrogarle el 18 de enero a pesar de que el cambio de adjudicataria se había producido el previo día 1, toda vez que la fecha en que se efectúa tal notificación al afectado [que no viene impuesta por norma legal o convencional alguna], es un elemento absolutamente neutro para determinar que empresa ha procedido a la extinción contractual del trabajador, pues lo relevante al efecto es si la empresa entrante ha incumplido o no el deber convencional de subrogarle, y, como quiera que dicha obligación no fue conculcada por Prosegur, que además puso en conocimiento de CASESA su decisión de no incorporar al trabajador en su plantilla y las razones determinantes de tal actuación, ha sido esta última la que, al haber puesto fin sin causa legal al contrato de trabajo del demandante con efectos desde el 1/12/16, incurrió en un despido improcedente, al haberse producido la ruptura del vínculo laboral desde ese mismo momento solo y exclusivamente por causa imputable a ese irregular proceder suyo, y no reprochable a conducta incumplidora alguna de la codemandada.

G) Las afirmaciones vertidas por CASESA en el escrito de impugnación, en el sentido de que la solución que adoptamos supone imponerle una cláusula penal en sentido impropio, al penalizarla no solo con la pérdida de la contrata, sino con la asunción del coste de amortizar los puestos de trabajo del personal que la empresa entrante no ha subrogado, conociendo que existía una reducción del servicio, no pueden ser compartidas por la Sala, ya que si dicha empresa no ha visto renovada la contrata con el cliente, y esa circunstancia del mercado ajena a la nueva adjudicataria ha comportado una disminución de su actividad productiva que haya provocado un excedente del personal necesario para hacerla frente, nuestro ordenamiento jurídico le ofrece las correspondientes medidas para ajustar su volumen de empleo a sus nuevas necesidades productivas, pero no puede hacerse recaer sobre la nueva adjudicataria del servicio el gravamen de integrar en su plantilla a ese exceso de personal, cuando, como es el caso, en el contrato de servicios con ella concertado, se han reducido las horas de prestación de servicios, habida cuenta que, de un lado, dicha situación no constituiría una causa objetiva sobrevenida justificativa de la extinción contractual al amparo del Art. 52.c ET tras la subrogación, sino preexistente a la producción de dicho fenómeno, y, de otro, la medida dirigida a la conservación de los puestos de trabajo y al mantenimiento del empleo que instaura el Art. 14 CCo, en estos supuestos, solo se extiende a la subrogación del personal de la saliente necesario para la atención del servicio por ella contratado.

H) Las alegaciones del trabajador recurrido en el sentido de que Prosegur (aunque por mero error material de transcripción se cita a Altadis) no ha especificado los motivos por los que se negaba a subrogarle le han originado indefensión y además ha subrogado a trabajadores con menor antigüedad que la suya serían suficientes para responsabilizar a dicha compañía de los efectos de la declaración de improcedencia del despido, en absoluto empañan la solución que adoptamos, ya que, como hemos expuesto con anterioridad, la ruptura injustificada del vínculo laboral que manifiesta despido no ajustado a derecho no se produce por la negativa de Prosegur a integrar al demandante en su plantilla, sino por la decisión de CASESA de rescindir la relación laboral sin causa justificativa, admitiéndose en el propio escrito de formalización que en la comunicación remitida por la primera de ellas, aún cuando sea de forma sucinta, se exponen las razones de aquella decisión al indicarse que no se dan las circunstancias previstas en el Art. 14 del convenio Colectivo al haberse reducido el servicio de vigilancia permaneciendo en el mismo trabajadores de mayor antigüedad que la suya, lo que excluye que se le haya originado cualquier tipo de restricción de su derecho de defensa.

I) Así pues, no estando obligada Prosegur a subrogar al Sr. Castellano, la única medida extintiva carente de amparo legal que, por tal motivo, debe ser calificada como un despido improcedente, es la adoptada por CASESA, dando por rescindido el vínculo laboral, siendo pues esta última mercantil la que ha de ser declarada responsable de dicha calificación, sin que, tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina constitucional, (STC 200/87) y la ordinaria (STS 14/03/12, Rec. 2922/11), dicho pronunciamiento implique incongruencia de cualquier tipo.

No habiéndolo entendido así la sentencia de instancia, se impone la estimación del recurso, y consiguientemente su revocación.

TERCERO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS (L 36/11), no procede condena en costas, toda vez que la estimación, total o parcial, del recurso de suplicación implica que no haya parte vencida a efectos de imponer el pago de las costas generadas en el mismo a alguno de los litigantes (SSTS 14/02/07, RJ 2177 ; 29/01/09 ,1051)



CUARTO.- Conforme al Art. 203 LRJS (L 36/11) se acuerda la devolución al recurrente del depósito y la consignación efectuados para recurrir una vez firme esta resolución.

QUINTO.- A tenor del Art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

Se **ESTIMAN** los recursos de suplicación interpuestos por **D. Casiano y PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L.** contra la sentencia nº 255/16 del Juzgado de lo Social nº 3 de La Rioja, de fecha 13 de julio de 2016, revocando el particular por el que se condena a Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España SL, dejándolo sin efecto, y, en su lugar, declaramos la responsabilidad de los efectos de la calificación del despido como improcedente de Castellana de Seguridad SA, condenando a la misma, y elevando el importe de la indemnización a la cantidad de 30.675'35 €, confirmando el resto de pronunciamientos de la resolución recurrida.

Se decreta la devolución al recurrente del depósito y la consignación constituidos para recurrir una vez firme esta resolución.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 220 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social, quedando en esta Secretaría los autos a su disposición para su examen. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse del siguiente modo:

- a) Si se efectúa en una Oficina del **BANCO DE SANTANDER** se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66-0001-17, Código de Entidad 0030 y Código de Oficina 8029.
- b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta núm.0049 3569 92 0005001274, código IBAN. ES55, y en el campo concepto: 2268-0000-66-0001-17.

Pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, así como el depósito para recurrir de 600 euros que deberá ingresarse ante esta misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en la cuenta arriba indicada. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

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

E./