



Roj: **STSJ CLM 1898/2017 - ECLI: ES:TSJCLM:2017:1898**

Id Cendoj: **02003340012017100756**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **13/07/2017**

Nº de Recurso: **626/2017**

Nº de Resolución: **1042/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JOSE MONTIEL GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL**

**ALBACETE**

SENTENCIA: 01042/2017

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**NIG:** 19130 44 4 2015 0001163

Equipo/usuario: 7

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0000626 /2017**

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000535 /2015

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Macarena

**ABOGADO/A:** YASMINA CANALEJO AGLIO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** HOTTELIA OUTSOURCING, S.L., TRANSLIMP CONTRACT SERVICES, S.A.

**ABOGADO/A:** CARLOS NUÑEZ PAGAN

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**Magistrado/a Ponente:** Ilmo. Sr. D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

Dª PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

Dª. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

En Albacete, a trece de julio de dos mil diecisiete.



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

EN **NO** MBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA N° 1.042**

En el Recurso de Suplicación número 626/17, interpuesto por la representación legal de D<sup>ÑA</sup> Macarena , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Guadalajara, de fecha 4 de noviembre de 2016 , en los autos número 535/15, sobre Despido, siendo recurrido las empresas HOTTELIA OUTSOURCING S.L y TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Desestimando las excepciones de FALTA DE LEGITIMACION PASIVA, de CADUCIDAD, e INDEBIDA ACUMULACION DE LAS DOS ACCIONES DE DESPIDO, alegada por la demandada HOTTELIA OUTSOURCING S.L; desestimo la demanda formulada por D<sup>a</sup>. Macarena , frente a las empresas HOTTELIA OUTSOURCING S.L y TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A, a las que absuelvo de la pretensión deducida en su contra por la parte actora.

**SEGUNDO** .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

1º.- Que al actora D<sup>a</sup>. Macarena mayor de edad, con D.N.I n° NUM000 suscribió con la empresa HOTTELIA OUTSOURCING S.L, en fecha 27-09- 2013, contrato de trabajo de duración determinada eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo, extendiéndose el mismo <hasta fin de obra> (folios 26 y 27).

2º.- Que la empresa HOTTELIA OUTSOURCING S.L, remitió a la demandada TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A en fecha 01-07-2015 escrito del siguiente tenor literal : "*Madrid 01 de julio de 2015*

*Muy Sres. Nuestros:*

Por medio de la presente ponemos en su conocimiento que a partir del día de la fecha, prestará sus servicios en sus instalaciones la trabajado/a de esta empresa Dña. Macarena con número de D.N.I NUM000 .... (folios 22 a 25).

3º.- Que al demandante D<sup>a</sup>. Macarena , posteriormente, suscribió con la empresa TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A, en fecha 01-07-2015, contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción a tiempo parcial de 20 horas, extendiéndose el mismo hasta el 30-09-2015 (folios 26 y 27). Estableciendo en su cláusula tercera un periodo de prueba de dos meses.

4º.- Que la actora prestaba sus servicios con la categoría profesional de auxiliar de pisos en la empresa HOTTELIA OUTSOURCING S.L, con jornada completa, percibiendo un salario mensual con prorrata de pagas extras de 756,60€, y en la demandada TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A, con jornada de 20 horas semanales, y salario mensual con prorrata de pagas extras de la de 320,70€; y con antigüedad en la primera empresa era de 27-09-2013, y en la segunda de 01-07-2015.

5º.- Que la empresa demandada TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A, con fecha 26/06/2015, suscribió contrato de prestación de servicios auxiliares con la empresa LAITE BUSSINES S.L, para las dependencias del Hotel iris, sito en Guadalajara, calle Trafagar n° 74 polígono industrial El Balconcillo. Contratando para la realización de sus servicios, a tres trabajadores, entre los que se encontraba la actora (folios 45 a 52).

6º.- Que la empresa TRANSLIMP CONTRACT SERVICES S.A, notificó a la actora en fecha 03-07-2015, mediante burofax, comunicación escrita con el siguiente contenido, "*por el presente le comunicamos que con fecha 1 julio 2015 causa usted baja en esta empresa por no superar el periodo de prueba según la cláusula tercera de su contrato de trabajo. Sin otro particular aprovechando la ocasión para saludarle atentamente, TRANSLIMP CONTRACT SERVICES...*" (folio 6).

7º.- Que es de aplicación, durante la vigencia de cada uno de los contratos, los Convenios Colectivos de cada una de las respectivas empresas.

8º.- Que la actora, no es miembro del Comité de Empresa, ni Delegada de Personal.



9º.- Que la parte actora presentó papeleta de conciliación por despido en 29-07-2015, celebrándose el preceptivo acto de conciliación en 13-08-2015 que finalizó con el resultado que consta en las actas extendidas al efecto (Acta obrante al folio 5 de autos).< /p>

10º.- Que acciona la parte actora, a fin de que se dicte sentencia, por la que se condene a la empresa a que, a su elección, opte entre readmitirla en las condiciones que venía ostentando, con el pago en su caso de los salarios de tramitación, o le abone la indemnización legal por despido improcedente.

**TERCERO** .- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- En el primer motivo de recurso, amparado en el art. 193 b) de la LRJS , se postula la adición de un nuevo hecho probado, tercero bis de la resolución, con el contenido que se expresa en la versión que se facilita, adición que no se acoge al resultar innecesaria puesto que los datos fáctico que como novedosos se pretenden introducir ya constan en el fundamento jurídico tercero de la propia sentencia (si bien, la fecha de conclusión del contrato de trabajo con la entidad Hottelia es 30 de junio de 2015, y no de julio, como se dice en la resolución).

En ese sentido, las declaraciones fácticas insertas en la fundamentación jurídica de la sentencia y no en sus hechos probados, tienen plena validez, pues como sostiene la doctrina del Tribunal Constitucional (sentencias 72/1982, de 2 de diciembre y 55/1988, de 24 de marzo ) "hechos probados son aquellos que considera como tales la sentencia con independencia de que se encuentren entre los así declarados de forma expresa".

**SEGUNDO**.- En el segundo motivo de recurso, con igual amparo procesal que el anterior, se postula la adición de un nuevo hecho probado, quinto bis de la resolución, conforme a la versión que se propone en el desarrollo del motivo examinado.

El motivo de recurso destinado no puede tener favorable acogida, pues, para que ello tenga lugar es preciso, entre otros requisitos que no vienen al caso, que la revisión pretendida sea trascendente para la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión no conduzca a nada práctico ( sentencias del Tribunal Supremo de 12 de marzo y 29 de octubre de 2002 , 7 de marzo de 2003 , 6 de julio de 2004 , 20 de junio de 2006 , 10 de diciembre de 2009 , 26 de enero , 18 de febrero de 2010 , 18 de enero de 2011 y las que en ellas se citan); y en el presente caso, resulta irrelevante para la adecuada resolución del caso plasmar el contenido de la cláusula séptima del contrato de arrendamiento de servicios de fecha 26/06/2015, suscrito entre la entidad Laite Bussines, S.L. (titular del Hotel Iris) y la empresa Translimp Contract Services S.A.U, relativa a la asunción por la primera de cualquier reclamación que realice los trabajadores contra la segunda; pues se trata de una cuestión que afecta exclusivamente a la relación mercantil entre ambas empresas.

**TERCERO**.- En el tercer motivo de recurso, amparado en el art. 193 c) de la LRJS , se denuncia infracción del art. 26.1 de la LRJS y art. 44 del ET , postulándose en el petitum del escrito de recurso la nulidad de la sentencia o, subsidiariamente, que se declare la existencia de subrogación empresarial y se califique de despido improcedente el cese de que ha sido objeto por parte de la empresa Translimp Contract Services S.A.U.

Sobre la solicitud principal de nulidad de la sentencia, la Sala no pudo efectuar ningún pronunciamiento, salvo el de la mera desestimación, puesto que en el desarrollo del recurso no se expone razón alguna para tal solicitud de nulidad, cuya única mención aparece en el petitum final del recurso, sin argumentación previa alguna.

Respecto de la eventual existencia de sucesión empresarial, debe consignarse como *antecedentes del caso* que la trabajadora comenzó a prestar servicios para la entidad Hottelia Outsourcing, S.L. (arrendataria del servicio suscrito con la entidad Laite Bussines, S.L., titular del Hotel Iris) en virtud de contrato de trabajo de duración temporal para obra o servicio determinado de fecha 27/09/2013 con el auxiliar de pisos en el hotel Iris, a tiempo completo en jornada de 40 horas semanales.

Sin embargo, con fecha 26/06/2015 la entidad Laite Bussines, S.L. (titular del Hotel Iris) suscribe nuevo contrato de arrendamiento de servicios con la nueva empresa Translimp Contract Services S.A.U, que comienza a prestar sus servicios desde el 01/07/2015, suscribiendo nuevo contrato con la demandante en esa misma fecha para prestar las mismas funciones que venía realizando en el Hotel Iris, pero bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, y una jornada de 20 horas semanales, indicándose



que el convenio colectivo aplicable será el de la empresa Translimp Contract (BOE 16/06/2011). También con la misma fecha (01/07/2015, pero recibido el 03/07/2015) se comunica a la trabajadora que con esa fecha causa baja por no superar el periodo de prueba.

Sobre la *sucesión de empresas*, la doctrina jurisprudencial (por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero y 5 de marzo de 2013, rec. 542/2012 y 3984/2011) tiene establecida la siguiente doctrina:

*"La doctrina general sobre la subrogación en las relaciones de trabajo establecida en el artículo 44 ET se puede resumir distinguiendo de un lado los puntos que se refieren al hecho o acto de la transmisión de empresa y de otro lado los relativos al objeto de dicha transmisión.*

*En cuanto al objeto de la transmisión en los supuestos de sucesión de empresa, deben destacarse aquí los siguientes puntos de nuestra doctrina jurisprudencial:*

1) *el objeto de la transmisión ha de ser "un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio";*

2) *dicho objeto "no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial" reduciéndose "en determinados sectores económicos como los de limpieza y vigilancia" "a su mínima expresión", en tanto en cuanto "la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra";*

3) *de lo anterior se desprende que "un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica [objeto de la transmisión determinante de la sucesión de empresa] cuando no existen otros factores de producción";*

4) *por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior";*

5) *el mantenimiento de la identidad del objeto de la transmisión supone que la explotación o actividad transmitida "continúe efectivamente" o que luego "se reanude".*

*En cuanto a los hechos o actos de transmisión los puntos doctrinales a destacar para la decisión del caso son los siguientes:*

6) *La expresión del artículo 44.1ET "transmisión de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva" es equivalente a la expresión del artículo 1 a) de la Directiva comunitaria vigente "traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad";*

7) *el acto o hecho de "transmisión de un conjunto de medios organizados" no requiere necesariamente que haya transmisión de elementos patrimoniales del cedente al cesionario;*

8) *tampoco es imprescindible que exista en la transmisión de empresas o unidades productivas una vinculación contractual directa entre cedente y cesionario, vinculación o tracto directo que tiene un mero valor indiciario de la existencia de sucesión de empresa;*

9) *puede producirse, por tanto, la cesión o transmisión de empresas o unidades productivas a través o por mediación de un tercero propietario, arrendador, o dueño de la obra.*

*Dos puntos doctrinales más de carácter general conviene reseñar de la jurisprudencia en la materia, que se desprenden en realidad de los anteriores, pero que no está de más resaltar para la solución del caso controvertido o de otros semejantes:*

10) *para determinar en un supuesto concreto si se reúnen los requisitos necesarios para las transmisión de una empresa o unidad productiva "han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate", entre ellos "el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate", "el que se hayan transmitido o no elementos materiales como edificios o bienes muebles", "el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión", "el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores", "el que se haya transmitido o no la clientela", "el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión" y "la duración de una eventual suspensión de dichas actividades";*

11) *la obligación de subrogación en las relaciones de trabajo ("sucesión de empresa") generada en los supuestos normativos reseñados de la normativa comunitaria y del artículo 44 ET opera por imperativo de la ley (ope legis), sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes del contrato de trabajo.*



Sobre la base de la compleja doctrina sobre la sucesión de empresa resumida en los puntos anteriores se ha construido la teoría denominada de la "sucesión de plantillas", de acuerdo con la cual se da el supuesto de hecho legal de la sucesión de empresa en los casos de sucesión de contratistas o concesiones de servicios en que concurren determinadas circunstancias o requisitos.

El supuesto particular de sucesión de contratistas o concesiones con "sucesión de plantillas" se caracteriza por la presencia de las siguientes relaciones y circunstancias entre personas físicas y/o jurídicas: A) una empresa contratista o adjudicataria de servicios ("empresa entrante") sucede a la que desempeñaba anteriormente tales servicios o actividades ("empresa saliente") por cuenta o a favor de un tercero (empresa "principal" o entidad "comitente"); B) la sucesión de contratistas o adjudicaciones se ha debido a que la empresa o entidad comitente ha decidido dar por terminada su relación contractual con la "empresa saliente", encargando a la "empresa entrante" servicios o actividades sustancialmente iguales a los que desarrollaba la contratista anterior; C) la "empresa entrante" ha incorporado al desempeño de los servicios o actividades objeto de la contrata o adjudicación a un parte importante, cualitativa o cuantitativamente, de la plantilla de trabajadores de la "empresa saliente"; y D) el activo principal para el desempeño de los servicios o actividades objeto de la contrata es la "mano de obra" organizada u organización de trabajo".

Por otra parte, respecto de la sucesión de empresas en una contrata de servicios las más recientes sentencias del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2016, dictada en Pleno (rcud. 2269/2014) y núm. 484/2016 de 7 junio, rec. 2911/2014, y las que en ella se citan) establecen la siguiente doctrina:

*"En los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02, que recoge la doctrina comunitaria-. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata". (TS de 07/04/2016, ya citada).*

En el presente caso, la trabajadora inició su prestación de servicios para la entidad Hottelia Outsourcing, S.L. como auxiliar de servicio de mantenimiento en el Hotel Iris (propiedad de Laité Bussines, S.L.). La entidad empleadora demandada disponía de convenio colectivo propio de empresa (convenio colectivo nacional para la empresa de servicios «Hottelia Externalización, sociedad limitada», y sus trabajadores, BOE 22/07/2013); convenio que fue anulado por sentencia 31/2016, de 3 de marzo, dictada en el proceso 315/2015, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; con efectos *ex tunc*, pues, como indica la doctrina jurisprudencial (por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2010, y las que en ella se citan): *"las sentencias que declaran nulo un convenio colectivo -o parte de él como es el caso enjuiciado- no tienen naturaleza constitutiva sino declarativa, porque se limitan a constatar algo que ya existía, esto es, la nulidad del precepto convencional en cuestión, por oponerse a una norma de superior rango jerárquico -en este caso la ley, a la que nunca pueden contradecir los convenios, pues el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores previene que los convenios se mantendrán "dentro del respeto a las leyes"-, de tal suerte que la pretensión que postula la anulación de una norma paccionada es una de las denominadas por la doctrina procesalista "declarativas negativas", y sus efectos son los que se contemplan en el art. 6.3 del Código Civil, siéndoles aplicable el aforismo "quod nullum est, nullum effectum producit", de lo que se deriva la consecuencia de que el efecto de la sentencia anulatoria se producirá "ex tunc". A salvo únicamente el caso de que la ley estableciera un efecto distinto para algún o algunos supuestos concretos de contravención legal, supuestos éstos que aquí no concurren".*

Como consecuencia de ello, las relaciones laborales existentes entre la empresa Hottelia Outsourcing, S.L., que se dedica a la actividad multiservicios y la trabajadora demandante han de regirse por el convenio colectivo de hostelería de la provincia de Guadalajara 2014-2016 (BOP 20/11/2015), puesto que una de las actividades preponderantes de la citada empresa es la prestación de servicios auxiliares a entidades hoteleras, el contrato de gestión de servicios en cuyo ámbito desempeña su actividad la demandante lo es para la prestación de tales servicios, y el propio contrato de la demandante tiene por objeto desempeñar las funciones de auxiliar de pisos en el hotel Iris (por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2015, rec. 1464/14, y las que en ella se citan).

El citado convenio colectivo establece en su art. 10 (sucesión de empresa) que: *"El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.*



*Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas".*

El mismo convenio colectivo de hostelería de la provincia de Guadalajara, contempla la categoría profesional de auxiliar pisos y limpieza (la que desempeña la actora) dentro del grupo profesional tercero, en el apartado D) Grupos Profesionales del área funcional cuarta (pisos y limpieza), del art. 25 de la norma.

Así las cosas, la empresa Translimp Contract Services S.A.U., que sucede en la contrata de servicios a la anterior Hottelia Outsourcing, S.L., en la gestión de los servicios auxiliares del hotel Iris desde el 01/07/2015, viene obligada a subrogarse en la relación laboral de la demandante en las mismas condiciones que regía con la empresa saliente, al venir tal subrogación prevista en el convenio colectivo que le era aplicable a la trabajadora al tiempo de producirse la sucesión la gestión de la unidad productiva autónoma, sin que sea posible suscribir un "nuevo contrato" (eventual por circunstancias de la producción y reducción unilateral de la jornada a la mitad que la que antes tenía).

Por idéntica razón, la empresa entrante no puede establecer un nuevo periodo de prueba a una trabajadora que viene desempeñando el mismo puesto de trabajo (auxiliar de pisos) y en el mismo centro (hotel Iris) desde 27/09/2013, pues al producirse la subrogación convencional la empresa entrante se coloca en la misma posición de la saliente, asumiendo los mismos derechos y obligaciones que el anterior empresa; de modo que la resolución contractual decretada por la empresa demandada, por no superar el periodo de prueba, equivale a un despido improcedente.

En ese sentido, la añeja sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 1986 , (referida a un supuesto de subrogación ex art. 44 ET , pero aplicable también a la subrogación convencional) indicaba: *"...opera plenamente en cuanto a dicho personal el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores , suponiendo la celebración de un nuevo contrato de trabajo, con sometimiento a un período de prueba, una renuncia a la estabilidad en el empleo carente de justificación y prohibida por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores , por lo que al entender la sentencia recurrida que el contrato se terminó por no superar el recurrente dicha prueba, incurre en infracción, por no aplicación, del artículo 44 mencionado..."*

En consecuencia, la resolución contractual determinada por la empresa demandada ha de calificarse de despido improcedente, con los efectos previstos en el art. 56 del ET y art. 110.1 de la LRJS , debiendo el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, proceder a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley .

Como la trabajadora acredita un salario regulador de 756,60 €/mes, con prorrateo de pagas extraordinarias ha prestado servicios desde el 27/09/2013 y ha sido cesada con fecha de efectos del 03/07/2015, la indemnización por despido improcedente asciende a 1.504,64 € (24,87 €/día x 22 meses x 2,75).

En consecuencia, procede la estimación del recurso interpuesto y la revocación de la sentencia de instancia, en el sentido anteriormente expuesto.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación.

## FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Macarena contra sentencia de 4 de noviembre de 2016, dictada en el proceso 535/2015 del Juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara , sobre despido, siendo recurridas las entidades Translimp Contract Services S.A.U. y Hottelia Outsourcing, S.L.; debemos revocar y revocamos la citada sentencia, y declaramos que el cese de la trabajadora constituye despido improcedente, condenando a la empresa Translimp Contract Services S.A.U. para que proceda a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización en cuantía de 1.504,64 €, sin expresa declaración sobre costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal



Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0626 17**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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