



Roj: **STSJ CL 4290/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:4290**

Id Cendoj: **47186340012017101895**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **22/11/2017**

Nº de Recurso: **1545/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01902/2017

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 34120 44 4 2017 0000127

RSU RECURSO SUPLICACION 0001545 /2017 C

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000064 /2017

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña TARANILLA LUIS ASOCIADOS S.L.

ABOGADO/A: PABLO FERNANDEZ PASTOR

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Clemencia , EUREST COLECTIVIDADES S.L.

ABOGADO/A: ANGEL PAREDES MONTERO, IGNACIO DE MIGUEL ESTEVEZ

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Ilmos. Sres. Recurso nº: 1545 /17 C

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. M^a del Carmen Escudra Bueno

D. Rafael Antonio López Parada/ En Valladolid a veintidós de noviembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. 1545 de 2.017, interpuesto por la empresa TARANILLA LUIS & ASOCIADOS S.L. contra sentencia del Juzgado de lo Social núm.1 de PALENCIA (Autos 64/2017) de fecha



30 de junio de 2017, dictada en virtud de demanda promovida por DOÑA Clemencia contra las empresas EUREST COLECTIVIDADES S.L. y contra TARANILLA LUIS & ASOCIADOS S.L. sobre DESPIDO OBJETIVO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dña. M^a del Carmen Escuadra Bueno.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 8.02.2017, se presentó en el Juzgado de lo Social número 1 de Palencia, demanda formulada por Dña. Clemencia en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

"1º.- En fecha 7-9-1998 se firmó un contrato entre D^a. Gregoria como Directora de la DIRECCION000 de Palencia y la empresa Eurest Colectividades S.A (actualmente Eurest Colectividades S.L), con los términos que figura en el Doc 3 del ramo de prueba de dicho demandado, del que destacan, a los fines de este procedimiento los siguientes extremos:

"MANIFIESTAN

Que DIRECCION000 desea transmitir a una empresa especialista en el ramo de la hostelería, durante la vigencia del presente contrato, una unidad productiva autónoma de su Escuela cual es la correspondiente a la cocina, que está ubicada en el centro sito en Residencial Las Encinas chalet nº 2, de Palencia (C.P. 34003)

A tal efecto DIRECCION000 cede el uso, durante la vigencia del contrato, de los locales de la cocina y sus utensilios -maquinaria y útiles de hostelería-a EUREST, quien se encargará de desarrollar, con dichos medios, la actividad de restauración alimentaria.

OBJETO 1º.-

1.- EUREST se obliga a realizar el conjunto de operaciones y trabajos necesarios o convenientes para llevar a cabo la actividad de hostelería o restauración alimentaria a cambio del pago por DIRECCION000 de una contraprestación mensual.

2º.-ESPECIFICACIÓN

El servicio contratado con EUREST comprende las siguientes prestaciones:

-Prestaciones EUREST:

+Aprovisionamiento de las Materias Primas necesarias para la confección del primer y segundo plato.

+Plantificación mensual de Menús.

+Elaboración de comidas (primer y segundo plato)

+Controles de calidad y análisis bacteriológicos.

- Días de servicio:

Servicio de comidas de lunes a viernes, durante 11 meses del año, excepto el mes de agosto, sábados, domingos, festivos y vacaciones.

-Número de servicios:

El presente contrato se ha confeccionado en base a 35 comidas/día

-Composición del servicio:

+Un primer plato.

+Un segundo plato.

3º.- CESIÓN

3.1.- EUREST declara que recibe los locales, instalaciones y mobiliario que se describen en el anexo I de este contrato, en estado adecuado para su uso, obligándose a devolverlos a la finalización del contrato en buenas condiciones de conservación y funcionamiento con el desgaste razonable debido al transcurso del tiempo.

3.2.- Será de cuenta de DIRECCION000 el mantenimiento y reposición de los mismos, a la mayor brevedad posible, siempre que su deterioro se deba a circunstancias normales del uso para el que se destinan.



EUREST será responsable de los costes que pudieran sobrevenir por el uso inadecuado de las instalaciones y equipos puestos a su disposición.

3.3.- DIRECCION000 será responsable de la limpieza de las instalaciones, locales, equipos y utensilios de cocina necesarios para la prestación del servicio.

5º.- GASTOS

Serán de cuenta de DIRECCION000 los gastos de fluidos, tales como gas, agua, energía eléctrica que sean necesarios para que EUREST desempeñe su actividad, así como el gasto de teléfono que pudiera originarse, debiendo ponerse a disposición de EUREST la instalación y el aparato correspondiente.

6º.- PERSONAL

6.1.- EUREST se encargará de la contratación del personal necesario para desarrollar su actividad, siendo de su cuenta el cumplimiento de todas las obligaciones que la relación laboral conlleva:

+ EUREST aportará 1 Cocinera a 2 horas de jornada diaria o 10 horas de jornada semanal.

6.2.- EUREST repercutirá a DIRECCION000 el coste de personal en el caso de que se produjera una huelga, regulación de empleo u otro evento de DIRECCION000 que ocasionase para EUREST una disminución de la actividad pactada durante este período.

2º.- La actora D^a Clemencia , mayor de edad y con DNI NUM000 ha prestado servicios laborales como cocinera para la empresa demandada Eurest Colectividades S.L desde el 2-11-1998 con contrato temporal transformado el 14-5- 1999 en contrato indefinido a tiempo parcial, de carácter fijo discontinuo, inicialmente con una jornada de 10 horas a la semana en Guardería de DIRECCION000 y de 12,5 horas a la semana en el citado centro desde al menos el 24-5-2002, percibiendo una retribución bruta de 451,23 €/brutos/mes con prorrateo de pagas extraordinarias.

3º.- Escuela Infantil DIRECCION000 pasó de ser dirigido por D^a Gregoria a la empresa DIRECCION000 C.B a partir del 8-6-2006, siendo la actual titular la codemandada Taranilla Luis & Asociados S.L, mercantilconstituida mediante escritura pública otorgada ante notario el 27-12-2006 por D. Justino , por D. Lucio , y por D^a Tania .

4º.- Mediante correo electrónico de 2-12-2016, Taranilla Luis & Asociados S.L remitió escrito fechado el 2-12-2016 a Eurest Colectividades S.L del siguiente tenor.

"Buenos días.

Por la presente les comunicamos que, a partir del 1 de Enero de 2017, y por causas estructurales sobrevenidas, vamos a tener que prescindir de los servicios que nos venían dando en los últimos años CompassGroupSpain, lo que les comunicamos para su conocimiento e información, así como para que procedan a suspender los mismos, entendiendo que si en un futuro la situación de crisis revierte, podamos volver a contar con su asistencia.

En nombre de la DIRECCION000 " (Taranilla Luis & Asociado, S.L.), les queremos agradecer los servicios prestados a los largo de esta última década a plena satisfacción. Muchas gracias por el trabajo y a las personas de su organización que nos han acompañado en esta singladura.

Reciban un cordial saludo.

Gerencia " DIRECCION000 "

5º.- Eurest Colectividades S.L. hizo entrega a Dña. Clemencia de un escrito fechado el 15-01-2017 del siguiente tenor.

"Estimado/a:

Por medio de la presente ponemos en su conocimiento que se ha determinado rescindir la concesión de los servicios de Eurest Colectividades S.L en el centro donde usted presta sus servicios DIRECCION000 , finalizando el servicio donde Ud. trabajaba el próximo 15/01/2017.

Por este motivo y, como consecuencia del mecanismo de Subrogación Empresarial regulado en el Estatuto de los Trabajadores, art 44, y en el Convenio Colectivo de Colectividades Nacional , pasará a integrarse, el próximo 16/01/2017, en la plantilla profesional de la Empresa TARANILLA LUIS & ASOCIADOS S.L.

La nueva empresa concesionaria deberá subrogarse en todos los derechos y obligaciones que Eurest Colectividades S.L mantiene en la actualidad con Ud., por lo que en absoluto se verán alterados sus derechos laborales.

Sirva la presente carta como comunicación formal a todos los efectos legales de los extremos referidos.



Queremos por último agradecerle los satisfactorios servicios prestados en Eurest Colectividades SL, así como desearle los mayores éxitos en su nueva empresa.

En Palencia a 15/01/2017. Fdo. Juan Alberto . Labor Manager".

6º.- La demandante ni el 15-1-2017 ni en el año anterior ha ostentado cargo sindical alguno ni de representación de los trabajadores.

7º.- Cuando el día 16-1-2017 la Sra. Clemencia acudió a su puesto de trabajo en la cocina de la DIRECCION000 , le fue negada la entrada por Taranilla Luis & Asociados S.L alegando haber resuelto el contrato con Eurest Colectividades S.L.

8º.- Desde el 16-1-2017, en la DIRECCION000 se sigue dando de comer a los menores que acuden a la misma, elaborándose la comida en las propias instalaciones del centro que son realizadas por uno de los socios Dª Tania .

9º.- Una de las actividades educativas que se realiza en la DIRECCION000 es enseñar al niño a comer.

10º.- Dª Clemencia presta servicios laborales como limpiadora para Taranilla Luis & Asociados S.L mediante contrato firmado por ambas partes el 3-11- 2005 siendo la jornada de 10 h. a la semana, de 13 a 15 horas, en el centro de trabajo Guardería Infantil y con relación laboral indefinida desde el 3-11-2005, relación vigente en la actualidad, variando el horario (de lunes a viernes de 11 a 14 horas desde el 3-1-2017).

10º.1.- En la fecha del contrato, que actuó como empresaria y propietaria de la Guardería fue Dª Gregoria .

11º.- Entre el personal que presta servicios para Taranilla Luis & Asociados S.L. en la DIRECCION000 no existe una cocinera, realizando esas funciones, la gerente Dª Tania quien compra los alimentos y los cocina.

12º.- Presentada papeleta de conciliación ante el SMAC el 20- 1-2017 el acto se celebró el 3-2-2017 con el resultado de " *sin avenencia*".

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por TARANILLA LUIS & ASOCIADOS S.L., fue impugnado por Dña. Clemencia y por la empresa EUREST COLECTIVIDADES, S.L. . Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 1 de PALENCIA se estima la demanda de DOÑA Clemencia , sobre Despido, declarando que el mismo era Improcedente. Frente a dicha resolución se alza la codemandada TARANILLA LUIS & ASOCIADOS SL, solicitando que se revoque la misma por motivos tanto de índole procedimental como de orden fáctico y jurídico.

SEGUNDO.- Al amparo de la letra a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , se denuncia en el primer motivo la infracción de lo dispuesto en el artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , en materia de excepciones procesales, y de la sentencia del Tribunal Supremo 3098/2012, de fecha 15-10-2013 , al entender que no se ha entrado a resolver en la sentencia de instancia sobre la excepción de falta de acción, alegada por la recurrente en el acto del juicio. Se insiste en que la demandante no tiene acción dado que presta servicios laborales como Limpiadora para la empresa recurrente, mediante un contrato firmado el 3-11-2005, que sigue vigente en la actualidad, considerando que no cabe un despido parcial, entendiéndose que en todo caso lo que habría procedido no era el ejercicio de la acción de despido, sino la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por reducción de jornada, de las 27 horas y media que hacía semanales a 15 horas. Critica igualmente el hecho de que EUREST no comunicara a la trabajadora la fecha de rescisión del contrato hasta el 16-enero-2017, cuando el mismo ya había finalizado el 1 de enero.

Se rechaza este motivo de recurso. Lo primero que ha de contestarse a las alegaciones de la recurrente es que la Juzgadora sí da respuesta a la falta de acción alegada por la misma en el acto del juicio. Así, se dice en el fundamento de derecho segundo que tanto la falta de acción como la falta de legitimación son cuestiones que afectan al fondo del asunto y, por tanto, las ha resuelto en los siguientes fundamentos de derecho. De cualquier forma, cabe decir que la actora no ha sido objeto de una reducción de jornada como defiende la recurrente, sino que ha visto extinguido uno de los dos contratos en virtud de los cuales prestaba servicios laborales en la guardería de la que es titular la recurrente. El contrato celebrado directamente con la recurrente era para labores de limpieza. El otro contrato celebrado con EUREST COLECTIVIDADES SL lo es para realizar labores de cocinera y se desarrollaba en la referida guardería, discutiéndose ahora si se ha producido sucesión empresarial al hacerse cargo directamente la recurrente de las labores de cocina y si la recurrente debe hacerse



cargo de la actora. Por tanto, estamos ante dos contratos diferentes y las excepciones alegadas no deben prosperar.

TERCERO.- Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita la modificación del relato fáctico, concretamente del hecho probado noveno, proponiendo la adición del texto siguiente:

" D^a Clemencia y TARANILLA LUIS & ASOCIADOS SL firmaron un documento con fecha 03 de enero 2017, fecha posterior a la extinción del contrato con EUREST COLECTIVIDADES SL, 31/12/2016, por el que se acordaba prestar servicios de lunes a viernes de 11 a 14 " .

Se rechaza esta modificación. En primer lugar, lo que se pretende adicionar al hecho probado noveno ninguna relación tiene con lo que consta en dicho ordinal. Además, se entiende innecesaria, ya que el dato que pretende introducir, que se supone que se ampara en el escrito referido en el texto propuesto, ya consta reflejado en el hecho probado décimo de la sentencia. Además, es intrascendente, pues se refiere al contrato como limpiadora y en ningún caso una modificación de la jornada puede conllevar la renuncia de la acción de despido respecto a otro contrato diferente.

Asimismo, propone la modificación del hecho probado décimo, a fin de que se haga constar en el mismo el texto siguiente:

" En la fecha del contrato, que actuó como empresaria y propietaria de la guardería fue D^a Gregoria . No consta acreditado que, con fecha 01 de enero 2017 se produjese una entrega de mobiliario, enseres y menaje. El contrato se refiere a bienes sito en Centro Residencial Las Encinas Chalet nº 2 de Palencia, en la actualidad la guardería se encuentra en C/ Los Álamos 5 de Palencia. Los bienes de la cocina son usados indistintamente por la totalidad de la plantilla de TARANILLA LUIS & ASOCIADOS SL, por lo que no puede existir una cesión o transmisión a EUREST COLECTIVIDADES SL " .

Se rechaza esta modificación por varios motivos. La primera frase ya consta en el hecho probado 10.1 de la sentencia recurrida. La segunda se rechaza por ser un hecho negativo en cuanto no acaecido. La tercera frase, relativa a los cambios de dirección de la empresa recurrente, nada trascendente aporta en este caso, pues puede cambiar la dirección pero los bienes pueden ser los mismos. La última frase no puede aceptarse, por dos motivos. Respecto a la primera parte de la frase sobre el uso de los bienes de la cocina, porque se basa en prueba testifical que es inhábil para la revisión de los hechos probados en el recurso de suplicación; y la segunda parte, por predeterminante.

CUARTO.- Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como de la jurisprudencia sentada en materia de reversión de una subcontrata a la empresa principal, que cita en este motivo.

Alega la recurrente que no puede admitirse la subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta lo escrito en un contrato que fue redactado para otra vivienda y del que no se ha acreditado ninguna transmisión patrimonial. Se opone a la aplicación de la sentencia de este tribunal referida por la juzgadora a quo en la de instancia, la cual se refiere al servicio de hostelería en el Ministerio de Defensa, pues entiende que aquí no se dan las circunstancias que en la misma se analizaban. Destaca que TARANILLA LUIS & ASOCIADOS SL no ha contratado personal para el desarrollo de la actividad de cocina, sino que es una de las socias de la empresa quien viene a realizar dicha labor; además de no existir cambio de titularidad de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, siendo utilizados los muebles, electrodomésticos, etc., por toda la empresa TARANILLA LUIS & ASOCIADOS. Añade que el servicio propio no es para una misma clientela, dando la comida a los niños dentro de la actividad de enseñar a comer; no hay puesta a disposición de todos los medios necesarios para el desarrollo de la actividad, haciendo mención a las pruebas de interrogatorio de las partes como prueba testifical. En definitiva, considera que el patrimonio principal para el ejercicio de la actividad pertenece a EUREST, por lo que nada se ha transmitido a la extinción del contrato a la recurrente, y que lo único que ha ocurrido es una reversión de actividad a la empresa principal, por lo que solicita que se revoque la sentencia, absolviéndola.

A dichas alegaciones se oponen la codemandada EUREST COLECTIVIDADES y la parte actora, interesando la confirmación de la sentencia recurrida haciendo suyas los razonamientos de la misma en cuanto a la existencia de sucesión de empresa.

El recurso va a ser desestimado. La empresa recurrente utiliza varios argumentos para defender la inexistencia de sucesión de empresa. Entre ellos existen algunos novedosos respecto a lo resuelto en la instancia y que la sentencia recurrida no trata sin que por ello se haya alegado incongruencia omisiva. Así, nada se dice en la sentencia recurrida respecto a que la guardería estuviera anteriormente en otras instalaciones y que eso



significaría que dicho contrato ya es inexistente o que los elementos traspasados sean otros diferentes a los hipotéticamente utilizados en otro domicilio. También se habla de hechos que no han sido acreditados, como el uso indistinto de los bienes de cocina por la totalidad de la plantilla de TARANILLA LUIS & ASOCIADOS SL.

Pues bien, ni estos razonamientos ni el resto de los utilizados en el recurso llevan a esta Sala a considerar errónea la valoración efectuada por la Juzgadora al analizar la existencia de la sucesión legal establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en el caso que nos ocupa. Tenemos en los hechos probados que en el contrato celebrado entre EUREST y la DIRECCION000 en fecha 7 de septiembre de 1998 esta última se obligó a poner a disposición de EUREST todos los elementos imprescindibles para el desempeño de la actividad de cocina, que comprendía el mobiliario, enseres y menaje adscritos a los locales e instalaciones destinados a cocina. En consecuencia, existió una transmisión patrimonial o una reversión de tales bienes a su propietario en el momento en que por la guardería se asume el servicio de restauración y, por tanto, ha de entenderse que también en esa reversión debía incluirse el personal adscrito a ese servicio, que en este caso era la demandante. Es intrascendente, a los efectos de mantenerse la sucesión de empresa, que ahora sea una de las socias la que se encargue de la cocina y de dar los alimentos a los niños. Esta Sala de lo Social ya se ha pronunciado sobre casos semejantes, como por ejemplo en la sentencia de 18-10-2006 a la que se hace referencia en la impugnación del recurso por de la empresa EUREST. En dicha sentencia se trataba de la reversión del servicio de cocina de un hospital y en ella se decía: *"no cabe duda por tanto que existiría sucesión de empresas en el supuesto presente si una segunda empresa hubiese asumido la gestión de las cocinas, incluso si esa segunda empresa fuese la propia titular de las instalaciones, y no una subcontratista (supuesto llamado de "reversión" del servicio subtítular). Sin embargo, una de las condiciones establecidas por la jurisprudencia europea para entender que se mantiene la identidad de la organización productiva es que continúe efectivamente su explotación o que esta se reanude..."*.

En conclusión, encontrándonos en un supuesto de reversión y de transmisión de una unidad productiva, la sentencia de instancia no infringe los preceptos denunciados, debiendo confirmarse el fallo de instancia.

Por lo expuesto y

Versiones anteriores

Texto vigente desde el 29 de enero de 2005 hasta el 23 de marzo de 2007

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los **trabajadores** o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:



a) El de los **trabajadores** durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los **trabajadores** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Texto vigente desde el 13 de diciembre de 2002 al 28 de enero de 2005

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los **trabajadores** o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los **trabajadores** durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los **trabajadores** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.



6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Texto vigente desde el 26 de mayo de 2002 hasta el 13 de diciembre de 2002:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los **trabajadores** o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los **trabajadores** durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los **trabajadores** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, quien tendrá derecho a los salarios dejados de percibir en los términos previstos en el artículo 57 de esta Ley.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización.

Texto vigente desde el 7 de noviembre de 1999 hasta el 25 de mayo de 2002:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los **trabajadores** o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los **trabajadores** durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los **trabajadores** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Texto vigente desde el 1 de mayo de 1995 hasta el 6 de noviembre de 1999:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los **trabajadores** o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.



5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.
7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

EN NOMBRE DEL REY,

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación formulado por la representación de "TARANILLA LUIS & ASOCIADOS, S.L." contra la sentencia de 30 de junio de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social Número Uno de PALENCIA en el procedimiento número 64/2017, seguido sobre DESPIDO a instancia de DOÑA Clemencia frente a la Empresa recurrente y "EUREST COLECTIVIDADES, S.L.". En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia.

Se imponen a la parte recurrente "TARANILLA LUIS & ASOCIADOS, S.L." las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 500 euros. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 1545 17 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.