



Roj: **STSJ AR 1705/2017 - ECLI: ES:TSJAR:2017:1705**

Id Cendoj: **50297340012017100678**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **13/12/2017**

Nº de Recurso: **643/2017**

Nº de Resolución: **696/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE ENRIQUE MORA MATEO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL**

**ZARAGOZA**

**SENTENCIA: 00696/2017**

-

CALLE COSO Nº 1

**Tfno:** 976208361

**Fax:** 976208405

**NIG:** 50297 34 4 2017 0100655

Equipo/usuario: EOG

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0000643 /2017**

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000806 /2016

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

**RECURRENTE/S D/ña** PROYECTA GESTION INTEGRAL DE PROYECTOS S.L.

**ABOGADO/A:** GUILLERMO ANDALUZ SERRANO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** Josefina , EULEN S.A. , F O G A S A

**ABOGADO/A:** FERNANDO BURILLO GARCIA, SERGIO ANTONIO ROYO GARCIA , LETRADO DE FOGASA

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

Rollo número **643/2017**

Sentencia número **696/2017**

P.

**MAGISTRADOS ILMOS. Sres:**

**D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO**

**D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL**



D. JUAN MOLINS GARCÍA ATANCE

En Zaragoza, a trece de diciembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

## SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 643 de 2017 (Autos núm. 806/2016), interpuesto por la parte demandada PROYECTA GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS SL, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza, de fecha 11 de Julio de 2017 ; siendo demandante D<sup>a</sup> Josefina y codemandados EULEN SA y FOGASA, sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Según consta en autos, se presentó demanda por D<sup>a</sup> Josefina , contra Proyecta Gestión Integral De Proyectos SL y otros ya nombrados, sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, de fecha 11 de Julio de 2017 , siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que estimando la demanda formulada por D<sup>a</sup> Josefina , contra la empresa PROYECTA GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS S.L. declaro la improcedencia del despido efectuado con efectos de 14-10-2016, y condeno a esta empresa a que a su opción readmita a la trabajadora en su anteriores condiciones de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, o le abonen a la actora la suma de 35.037,70 euros, y absuelvo a EULEN S.A. de las pretensiones formuladas contra ella".

**SEGUNDO** .- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO: D<sup>a</sup> Josefina ha venido prestando servicios para la empresa EULEN S.A. con antigüedad de 30-6-20000 con categoría de Jefe de Equipo y salario de 1.567,51 euros brutos mensuales, mediante subrogación de la actora por parte de esta empresa que se produjo en fecha 15-2-2007.

SEGUNDO: la actora suscribió los contratos siguientes con las empresas que se indican:

EMPRESA FECHA ALTA FECHA BAJA

EULEN S.A. 1-5-2009 12-10-2016

EULEN S.A 24-3-2009 30-4-2009

EULEN S.A 15-2-2007 22-2-2009

T MAS D RRHH S.L. 16-2-2005 14-2-2007

RANDSTAD EMPLEO S.A. ETT 20-1-2003 7-2-2005

AGRUPACION DE ESTUDIOS ZARAGOZA 30-7-2002 31-12-2002

PRICEWATERHOUSECOOPERS, AUDITORES S.L. 16-7-2001 2-7-2002

CADMO CONOCIMIENTO S.L. 30-6-2000 31-12-2000

TERCERO: La actividad de la actora ha estado siempre vinculada al contrato administrativo entre las distintas empresas y el Gobierno de Aragón (INAEM) con objeto de seguimiento de los cursos del Plan de formación para el empleo de Aragón y el Programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

CUARTO: En fecha 13-10-2016 la actora recibió una comunicación de EUELEN S.A. en la que se le informa que hay una nueva adjudicataria del servicio de seguimiento de los cursos del Plan de formación para el empleo de Aragón y el Programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo que es la mercantil PROYECTA GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS S.L. y que por lo tanto "desde el 13-10-16 pasará Vd. Subrogada y por tanto a depender de la mencionada empresa tal y como indica el art. 12 del convenio colectivo del trabajo del Sector de Servicios auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra extendido al mismo sector a la Comunidad Autónoma de Aragón."

Dicha adjudicación tuvo lugar por Resolución de 5-9-2016 del Instituto Aragonés de Empleo.

QUINTO: En el desarrollo de este contrato se desarrollan diversas tareas:



El seguimiento de los cursos se realiza mediante dos cuestionarios denominados "desarrollo" y "Final" que se pasa a los alumnos de cursos del Plan de formación. En las Escuelas-Taller y Talleres de Empleo se pasa un cuestionario antes de su finalización.

La encuesta de desarrollo del curso se pasa a los cursos que tengan duración igual o superior a 100 horas. Los trabajadores adscritos a esta contrata se limitan a entregar la encuesta a los alumnos del curso, a indicar cómo la deben realizar y a recogerla en los diferentes centros en los que se imparten los cursos. Esta encuesta no se mecaniza y se entrega en las direcciones Provinciales del INAEM.

La encuesta de evaluación de la formación se pasa a todos los cursos con duración superior a 20 horas. El mínimo de encuestas a cumplimentar por curso es del 50% de los alumnos que hayan asistido. Este cuestionario de evaluación se debe mecanizar en la aplicación informática GESTIFOR y esta tarea de mecanización era la tarea que desarrollaba la actora.

Al entregar los cuestionarios, el personal de la contrata comprobaba la asistencia a los cursos, pasando lista de los alumnos e informaba a la Administración sobre cualquier aspecto de interés relacionado con el curso.

Las tareas de un Jefe de Equipo consisten en coordinar y supervisar todas las tareas técnicas y administrativas, actuar de interlocutor entre el INAEM y la empresa y estar en contacto directo con el personal del INAEM atendiendo las sugerencias que puedan plantearse con el fin de mejorar la tarea de seguimiento.

SEXTO: Por Acuerdo 75/2016, de 21-7-2016, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón, se resolvió el recurso especial interpuesto por EULEN S.A. frente a los Pliegos que rigen la licitación del contrato denominado Servicio de Seguimiento de los cursos del Plan de formación para el empleo de Aragón y el Programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, promovido por el INAEM, que consta en autos en folios 147 a 151 y se da por reproducido, el citado Tribunal exponía en su Fundamento de Derecho tercero que no procede la subrogación del personal de EULEN.

El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige la licitación, en su apartado 2.5.3.2. relativo a la subrogación de contratos establece lo siguiente: "En el caso de que así se indique en el apartado P del Cuadro-Resumen, el adjudicatario deberá subrogarse como empleador en los contratos de trabajo cuyas condiciones se recogen en la documentación complementaria a este expediente". El apartado P del Cuadro-Resumen del PCAP no contempla la subrogación (folio 154 de autos)

SÉPTIMO: Solicitada por la actora mediante burofax a PROYECTA GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS S.L. en fecha 14-12-2016 la incorporación a su puesto de trabajo, esta empresa le contestó en fecha 17-10-2016 que la empresa no tiene obligación alguna de subrogarse en el contrato de trabajo que mantenía con EULEN S.A.

OCTAVO: Por Resolución de 3-7-2015 del Director General de Trabajo del Gobierno de Aragón se acordó la extensión del Convenio Colectivo del sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad foral de Navarra al mismo sector de la Comunidad autónoma de Aragón.

NOVENO: PROYECTA GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS S.L. (en adelante PROYECTA) se encuentra incluida en el epígrafe 936 del Censo de Actividades Económicas de la AEAT "Investigación científica y técnica".

DÉCIMO: Tuvo lugar el acto de conciliación sin acuerdo entre las partes en fecha 3-11-2016".

**TERCERO** .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada Proyecta Gestión Integral De Proyectos SL, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante y por Eulen SA.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- El recurso de la empresa demandada "Proyecta" impugna la sentencia dictada, mediante la formulación de Motivos de revisión fáctica y de infracción jurídica sustantiva, para que se revoque la misma y se declare su absolución de la demanda por despido presentada.

**SEGUNDO** .- Por el cauce procesal previsto en el ap. b) del art. 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pretende el recurso la revisión del Hecho Probado Segundo de la sentencia, con apoyo probatorio en la documental que señala, para hacer constar los convenios colectivos aplicables a los sucesivos contratos de trabajo de la actora desde el año 2000 hasta el año 2016 en que se produce la **sucesión** de contrata litigiosa, dato que es irrelevante para la litis, expresando sin embargo con claridad el relato fáctico de la sentencia los datos al respecto que son importantes para la cuestión, como son los relativos a la actividad laboral desarrollada en o por la contrata, el Convenio Colectivo aplicable a esa actividad, y los Convenios que recaen sobre las actividades desarrolladas por las empresas recurrentes y recurrida.



**TERCERO** .- Por igual vía procesal interesa el recurso la revisión del Hecho Probado Sexto, para adicionar al relato el texto que expone sobre el Acuerdo de 21-7-2016 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón, con base en el respectivo documento que consta a los fs. 147 y ss de lo actuado. La revisión no procede, en este caso, por innecesaria, ya que la sentencia da por reproducido, en el Hecho Sexto, el indicado Acuerdo, por lo que están declarados probados, por remisión, los datos que la recurrente pretende adicionar.

Lo mismo cabe decir respecto a la adición que se interesa a los Hechos Octavo y Noveno, sobre sendos contenidos de la Resolución de 3-6-2015 de la DG de Trabajo del Gobierno de Aragón, en cuanto que la sentencia la cita expresamente y es norma publicada en el BO de Aragón de 30-7-2015, por lo que es igualmente innecesaria la adición expresa de esos contenidos.

**CUARTO** .- En cuanto a la adición de un nuevo Hecho Decimoprimeros, sobre la aplicación del Convenio de Consultoras por la empresa recurrente a otros de sus trabajadores, nada declara al respecto el relato de la sentencia, los datos pretendidos están suficientemente acreditados con las copias de contratos acompañadas, y su constancia en los Hechos probados tiene interés claro para la parte recurrente, que mantiene la tesis de que la empresa está sujeta al Convenio de Consultoras y no debe aplicar otro Convenio. La sentencia recoge solo el epígrafe administrativo y fiscal de esa actividad, por lo que se acoge la revisión y se incorpora el citado nuevo Hecho Decimoprimeros al relato fáctico.

**QUINTO** .- Al amparo del art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), denuncia el recurso infracción de lo dispuesto en los arts. 3, 82.3 y 92 del Estatuto de los Trabajadores, art. 1257 del C. Civil, de la Resolución de 3-7-2015 del Gobierno de Aragón, antes citada, de los arts. 1, 12 y 17 del Convenio de Servicios Auxiliares de Navarra, de los arts. 1 y 15 del Convenio Estatal de empresas de Consultoría, así como de la jurisprudencia que cita.

**SEXTO** .- Las SsTS de 1-6-2016 (rcud. 2468/14) y de 6-7-2017 (rcud. 1669/16), contemplan supuestos de obligación de subrogación, de la contratista entrante, en los contratos laborales de la empresa saliente de la contrata, en virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector o ámbito funcional que comprende la actividad laboral contratada: "...si no existiera el mandato del Convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/723/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET). Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de coherencia previsiones de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, concedores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pautado)".

**SÉPTIMO** .- Por otro lado, el caso enjuiciado es muy similar al resuelto en anteriores Sentencias de esta Sala del TSJ de Aragón.

Dijimos en la de 13-7-16, r. 496/16: "...el Convenio de Empresa no puede impedir la norma de subrogación existente en el sector, teniendo en cuenta que, conforme al art. 84.2 del ET, un convenio de empresa tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal o autonómico en materias como la cuantía del salario, horario, régimen de trabajo a turnos, vacaciones, clasificación profesional, modalidades de contratación o conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, pero nada dice la Ley, en esta enumeración, de medidas como la citada obligación de subrogación de trabajadores a consecuencia de la **sucesión** en las contratas privadas o públicas, como no podría ser de otro modo, a salvo la regulación en la empresa de las consecuencias internas de dicha subrogación, puesto que no se trata en este caso de regular relaciones entre la empresa y sus propios trabajadores, ámbito subjetivo propio del Convenio de empresa..."

Y también: "Es evidente que el demandante, trabajador de la anterior contratista, no estaba vinculado por el Convenio de la empresa recurrente. La recurrente está vinculada con sus trabajadores, entre los que de momento no se cuenta el demandante, por su Convenio de Empresa -en cuanto tenga validez- y fuera de este ámbito subjetivo, está obligada, en esta Comunidad Autónoma, por el Convenio del sector publicado en julio de 2015, y, entre otras, por la norma de obligatoria subrogación que establece su art. 12, el cual señala textualmente que la norma obliga a la empresa "aplique el presente convenio o un convenio de empresa": "El cambio de titularidad de una contrata de servicios que se refiera o abarque las actividades señaladas en el artículo 1.º del presente convenio no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista entrante, aplique el presente convenio o un convenio de empresa, subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior con relación a los trabajadores de la empresa cesante..."



Y en la posterior sentencia de esta Sala de 9-11-2016, r. 675/16 , se reitera el criterio:

"La controversia litigiosa radica en dilucidar si la mercantil S debe subrogarse en la relación laboral del actor con la empresa E...La sentencia de instancia sostiene que sí opera la **sucesión** contractual porque la subrogación convencional está prevista en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de servicios auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra...Si la prestación de servicios laborales se articula mediante sucesivas contrataciones suscritas por empresas contratistas, sin que se transmita una unidad productiva autónoma, la pérdida de la contrata conllevará la extinción de los contratos de los trabajadores que prestan servicios en ella, a menos que el convenio colectivo sectorial regule la subrogación laboral. La recurrente sostiene que la existencia de un convenio colectivo de empresa que no prevé dicha subrogación laboral impide la aplicación de la **sucesión** regulada en el convenio colectivo sectorial. Esta tesis conduciría a que, en un sector en el que está prevista la **sucesión** empresarial por un convenio colectivo sectorial, bastaría con que cualquier empresa suscribiera un convenio colectivo de ámbito empresarial en el que no estuviera prevista dicha subrogación, para que no se aplicase la subrogación laboral, con grave perjuicio de los trabajadores empleados en dicho sector productivo. Y si posteriormente finalizase la contrata de esta empresa y la nueva contratista se rigiera por el convenio colectivo sectorial (porque no tiene convenio de empresa) sí que se aplicaría la subrogación laboral establecida en dicho convenio. Por consiguiente, conforme a la tesis de la parte recurrente, su empresa no se subroga en las relaciones laborales de la anterior contratista pero sí que operaría la subrogación laboral de sus trabajadores cuando perdiera dicha contrata. Por eso el art. 12 del Convenio Colectivo del sector de servicios auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra impone dicha subrogación al contratista entrante, "aplique el presente convenio o un convenio de empresa". La existencia de un convenio colectivo de empresa no impide la subrogación del convenio sectorial. El convenio de empresa tiene prioridad aplicativa en las materias enumeradas en el art. 84.2 del ET : salario, horas extraordinarias, horario... Pero no impide la subrogación convencional establecida en una norma colectiva sectorial porque el convenio colectivo de empresa se limita a regular el ámbito intraempresarial mientras que el citado convenio colectivo sectorial incide en el ámbito interempresarial que necesariamente excede de aquél.

**OCTAVO** .- Y aborda también esta misma sentencia de la Sala, de 9-11-2016 , el punto crucial del presente recurso: "...reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que si un centro especial de empleo en cuyo convenio colectivo no figura ninguna cláusula subrogatoria, concurre a una contrata de limpieza, deberá someterse a las normas convencionales aplicables en el sector, siéndole de aplicación la cláusula de subrogación por **sucesión** de contrata prevista en el convenio colectivo de limpieza. La STS de 9-4-2013, r. 304/12 , y las citadas en ella, explica que "el Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales, establece, al fijar su ámbito funcional, que regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desenvuelvan la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, oficinas. Se establece, por tanto, una específica regulación y obligaciones para las empresas que en la referida provincia, y sea cualquiera su forma jurídica, que desenvuelvan la actividad de limpieza e higienización, las que es dable entender que no pueden ser obviadas por otras empresas que, aunque en sus estatutos no figuren como su actividad los servicios de limpieza se dediquen a dicha concreta actividad, aunque aleguen que están encuadradas en otros Convenios colectivos que regulan una actividad completamente distinta a la de limpieza".

**NOVENO** .- Tal es lo ocurrido en el caso: la empresa entrante se rige, al menos en parte de su actividad, por el Convenio Estatal de empresas de Consultoría, cuyo ámbito funcional, es decir, las actividades o funciones empresariales a las que se aplica, es el de planificación, organización de empresas y contable, selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar (art. 1 del Convenio publicado en el BOE de 4-4- 2009).

Sin embargo, al asumir la nueva contrata debe analizar la nueva contratista si la actividad a que corresponde (excluido supuesto de **sucesión** legal de empresa) está sujeta a dicho Convenio colectivo de empresas consultoras, o a otro Convenio que regule la nueva actividad, porque, como se ha expuesto, si una empresa sea cual sea su objeto, asume una contrata específica, con una actividad distinta a la que desarrollaba la empresa, ha de aplicar, a la actividad objeto de la contrata asumida, la regulación legal de todo orden (fiscal, administrativa, mercantil, laboral) propia de dicha actividad.

Así, en el ámbito laboral, puede resultar aplicable a la nueva contrata el Convenio de Empresas Consultoras si la contrata tiene por objeto una actividad propia de las empresas de consultoría: la planificación u organización de empresas y de su contabilidad, la selección y formación de recursos humanos, las técnicas de organización y dirección de empresas, la auditoría.

Pero si la actividad de la nueva contrata asumida es distinta, el Convenio a aplicar será el que tenga como ámbito funcional esa nueva actividad, al igual que ocurrirá en los diferentes campos del ordenamiento jurídico reguladores de esa actividad, normativa fiscal, administrativa etc.



Porque una nueva contrata puede tener, como es el caso, sustantividad, unidad, autonomía propias, incluso con un ámbito territorial u objetivo distinto a los que tenía la empresa hasta entonces.

**DÉCIMO** .- Finalmente, el análisis de la actividad laboral desarrollada en la contrata, se ha hecho en la sentencia de instancia de forma razonable, acogiendo en este punto el criterio de la Inspección de Trabajo, pues aunque el Convenio de Servicios Auxiliares, vigente en Aragón desde 2015, tiene un ámbito funcional que expresamente tiene por objeto la actividad de celaduría, conserjería, portería o atención o información al público, a título ejemplificativo menciona puestos de información, custodia y gestión auxiliar, control de instalaciones, comprobación de calderas, control de tránsito y de visitas, pero también se refiere a tareas de recepción, comprobación y orientación de visitantes, así como control de entradas y documentos y carnets de los mismos, en toda clase de inmuebles.

**UNDÉCIMO** .- Como conclusión, la tarea propia de la contrata litigiosa, descrita en el Hecho Quinto de la sentencia, es mucho más próxima a los servicios auxiliares de control de personas (en el caso listado de las asistentes a cursos del INAEM), que a una labor de organización de empresas o de selección de personal, de auditoría o de consultoría de empresas, que estaría sujeta al Convenio defendido por la recurrente.

Aunque en el desarrollo de esta actividad de consultoría en una unidad productiva o centro empresarial, también serán necesarios esos servicios auxiliares o análogos (por ello pueden ser contemplados en el Convenio de la empresa recurrente), lo decisivo es que la contrata no tiene por objeto la consultoría, organización o auditoría de empresas, sino que la contrata solo tiene por objeto unos servicios auxiliares de control de asistencia de personas, y la entrega y recogida a esas personas de cuestionarios y su mecanización informática (ni siquiera realización de encuestas), tareas éstas que no extraen la actividad de la propia de una gestión auxiliar, ni desde luego la sitúan en el ámbito de una actividad de organización de empresas o su auditoría, pudiendo prestarse esos servicios auxiliares tanto en el sector de la Administración a que se refiere esta contrata, como a cualquiera otra organización, pública o privada, completamente ajena a la actividad de Consultoría.

**DUODÉCIMO** .- En definitiva, la contrata litigiosa se sujeta al Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares mencionado, es por tanto aplicable la norma de subrogación que éste contiene, y en consecuencia la no contratación de la trabajadora demandante por la nueva contratista constituye despido improcedente.

Inexistentes pues las infracciones legales denunciadas en el recurso, procede su desestimación y la confirmación de la sentencia impugnada.

Por imperativos legales ( arts. 203 , 204 y 235 de la LRJS ) las costas del recurso, en su dimensión normada, deben ser impuestas, a la parte recurrente; y debe disponerse la pérdida del depósito constituido para recurrir; con mantenimiento del aseguramiento prestado, hasta la ejecución de la sentencia o hasta que, en su caso, proceda su realización.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

## FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación nº 643 de 2017, ya identificado antes, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Con imposición a la empresa recurrente de las costas de su recurso en cuantía de 600 euros en concepto de honorarios de cada Letrado impugnante. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, el cual se ingresará en el Tesoro Público. Se mantienen los aseguramientos prestados, hasta que la parte condenada cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la misma se resuelva sobre la realización de dichos aseguramientos

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de



formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Español de Crédito (Banesto), debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ