



Roj: **STSJ CV 7077/2017** - ECLI: **ES:TSJCV:2017:7077**

Id Cendoj: **46250340012017102520**

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

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **28/11/2017**

Nº de Recurso: **499/2017**

Nº de Resolución: **2993/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANA SANCHO ARANZASTI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Rec. C/ Sent. núm. 0499/2017

### **Recursos de Suplicación - 000499/2017**

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D<sup>a</sup>. FRANCISCO JAVIER LLUCH CORELL

Ilmo/a. Sr/a. D/D<sup>a</sup>. INMACULADA LINARES BOSCH

Ilmo/a. Sr/a. D/D<sup>a</sup>. ANA SANCHO ARANZASTI

En València, a veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

### **SENTENCIA N° 2993/2017**

En el Recursos de Suplicación - 000499/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 26-10-16, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL N° 4 DE VALENCIA , en los autos 000521/2015, seguidos sobre cantidad, a instancia de Laureano , asistido por el Letrado D. Marcos M. Hermida Revilla, contra SWISSPORT SPAIN SA y SWISSPORT HADLING SA, asistidas por el Letrado D. Evelyn Carrizo Chourio y en los que es recurrente las partes demandadas, habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D<sup>o</sup>./D<sup>a</sup>. ANA SANCHO ARANZASTI.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Estimo parcialmente la demanda presentada por D. Laureano contra Swissport Spain SA y Swissport Handling SA y en consecuencia declaro que tiene derecho:-a mantener los conceptos y cantidades integrantes de su retribución devengada con la empresa cesante, y condeno a las empresas demandadas a estar y pasar por dicha declaración y a abonar al demandante la cantidad de 9.945'92 euros. - a utilizar los billetes de avión en los términos que preveía el convenio colectivo de la empresa cedente, hasta que se pacte con la cesionaria otra forma de compensación."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: PRIMERO.- El actor, D. Laureano , prestó servicios para IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA S.A.U. OPERADORA con la categoría profesional de Agente Administrativo desde el día 1 de agosto de 1998, con un salario mensual con prorrateo de pagas extraordinarias de 1.483'97 euros. SEGUNDO.- En fecha 05 de enero de 2015 SWISSPORT SPAIN SA se subrogó en la posición de IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA SAU OPERADORA en el aeropuerto de Valencia. TERCERO.- Dispone el art. 73 D del Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos que: "A los trabajadores y trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, tanto en los supuestos de subrogación total como parcial, les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. No obstante, la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras subrogados y subrogadas, como garantías «ad personam», los siguientes derechos: 1. La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables. En cuanto a las variables, la empresa cesionaria abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado,



garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la empresa cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonarán al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen. En cuanto al complemento ad personam que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será competencia de las mismas, en el marco de sus respectivos convenios colectivos, la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse. En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas. Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador o trabajadora sea subrogado/a a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones". CUARTO.- En el momento de la subrogación, IBERIA había abonado al actor, por los distintos conceptos retributivos, entre los días 5 de enero de 2014 y 4 de enero de 2015, las cuantías que se recogen en las nóminas que se contienen en los documentos 15 a 44, que se dan por reproducidos, entre ellos figuran los siguientes conceptos: -IB001 Sueldo base. -IB003 Premio de antigüedad. -IB009 Gratificación adicional. -IB010 Complemento transitorio. -IB023 Plus Festividad. -IB024 Plus Función. -IB029 Indem. H. Curso Profesor. -IB033 Prima productividad. -IB036 Plus Area. -IB046 Grat. Plus Jornada Irre. -IB047 Plus Jornada Irregular D.-IB051 Plus salida aviones -IB055 Gastos transporte labor. -IB106 Plus Nocturnidad jornada. -IB110 Plus adicional madrugue. -IB126 Madrugue (Dieta). -IB176 Plus de asistencia. -IB176 Madrugue (Transporte). -IB303 Complemento antigüedad ad pers. importando una retribución fija anual de 28.066'94 euros y variable de 7550'41 euros. QUINTO.-Tras la subrogación Swissport ha abonado al actor los importes que figuran en las correspondientes nóminas que se dan también aquí por reproducidos (documentos 1 a 17) y que en el periodo comprendido de enero de 2015 a enero de 2016 ascendieron a la suma total de 25.671'43 euros. SEXTO.- El demandante solicita, en concepto de diferencias por el plus ad personam de 5 de enero de 2015 a julio de 2016 la cantidad total de 12.834'15 euros, sobre la base de una cuantía mensual ad personam de 987'99 euros. SEPTIMO.- El trabajador solicitó el día 8 de junio de 2015 que la empresa le comunicara por escrito la forma de solicitar los billetes de avión que le correspondían según el artículo 73:D.7 del III Convenio Colectivo General del Sector Servicios de Asistencia en tierra en aeropuertos, así como los plazos y normativa al respecto que rigen en la compañía Swissport Spain SA, con la finalidad de utilizarlos la primera quincena de septiembre de ese año. OCTAVO.- El actor presentó la preceptiva papeleta de conciliación ante el SMAC cuyo acto tuvo lugar el día con fecha 27 de mayo de 2015 con el resultado de intentado sin efecto respecto de Swissport Spain SA.

**TERCERO.-** Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por las partes demandadas, habiéndose impugnado por la actora. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El 26 de octubre de 2016 fue dictada sentencia por el Juzgado de lo Social número 4 de Valencia por la que se estimaba parcialmente la demanda interpuesta por D. Laureano frente a las empresas Swissport Spain S.A y Swissport Handling S.A, declarado el derecho del actor a mantener los conceptos y cantidades integrantes de su retribución devengada con la empresa cesante, condenando a abonar 9.945,92 euros y a utilizar billetes de avión en los términos que preveía el convenio colectivo de la empresa cedente, hasta que se pacte otra forma de compensación.

**SEGUNDO.-** En un primer motivo de recurso, redactado al amparo del apartado b) del art. 193 LRJS , se solicita la revisión del hecho probado cuarto, interesando, que a la relación de conceptos que integraban las percepciones económicas recibidas por el trabajador en la empresa IBERIA se matice que son considerados conceptos fijos el sueldo base, el premio de antigüedad, la gratificación adicional, el complemento transitorio, la prima de productividad, el plus área y el complemento de antigüedad ad per, importando una retribución fija anual de 21.510,99 euros brutos.

La revisión no puede prosperar, pues de las nóminas aportadas a los autos no se infiere tal concepto, y los concretos conceptos fijos o variables recogidos por el Convenio Colectivo pueden ser examinados por la Sala dado el carácter de la norma convencional. Por lo que respecta al montante de la retribución fija anual, tampoco puede tener acceso al relato fáctico, por ser objeto de una valoración de los conceptos percibidos por el trabajador.

**TERCERO.-** En términos de revisión del derecho aplicado, al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS , se plantea la resolución de dos apartados diferenciados, que pasamos a exponer a continuación:



En el primero de ellos, denominado A), se denuncia la infracción de lo dispuesto en los arts. 123 , 128 y 175 del Convenio Colectivo de Iberia , así como del art. 73.D.1 del Convenio Colectivo del Sector de Handling .

Sostiene la empresa recurrente que el Juez a quo a errado a la hora de resolver sobre las cantidades adeudadas en el periodo comprendido entre el 5-01-2015 al 04-01-2016, en concepto de garantía "ad personam" derivado de la aplicación del art. 73.D.1 de la citada norma convencional, pues entiende que no se debe cantidad alguna.

El Juzgador a quo, según se expresa en el recurso, parte de la cantidad total pagada en las nóminas de Iberia durante el año 2014, comparando la misma con la cantidad total abonada por Swissport durante el año 2015, sin tener en cuenta los condicionantes previstos en el art. 73.D.1 del Convenio colectivo del sector de Handling.

Argumenta que dicha fórmula de cálculo es errónea, pues: a) dentro de la retribución recibida por el demandante el año anterior a la subrogación, no es posible incluir conceptos de naturaleza variable cuyo devengo depende exclusivamente de la actividad realizada mes a mes por cada trabajador; b) no ha quedado acreditado que la parte actora haya realizado las variables que reclama; c) el juzgador a quo, se limita a hacer una simple diferencia entre las cantidades globales, sin tener en cuenta lo dispuesto en el art. 73.D.1 de la norma colectiva; d) Swissport paga mes a mes al demandante un complemento ad personam que cubre la garantía retributiva a la que está obligada por la empresa cesionaria.

Y que por ello, no es procedente declaración de derecho alguno a favor del trabajador, toda vez que Swissport ha cumplido con la garantía económica establecida en el citado convenio del sector.

Hemos de partir en primer término para fijar los términos del debate de la concreta declaración de hechos probados que se contiene en la sentencia de instancia. El actor prestaba servicios para la empresa Iberia Líneas Aéreas de España S.A.U como agente administrativo, hasta que el 5 de enero de 2015, la empresa Swissport Spain S.A se subrogó como su empleadora.

Iberia, conforme a lo expuesto en el relato fáctico, abonó al actor entre el 5 de enero de 2014 y el 5 de enero de 2015, las cuantías recogidas en los recibos salariales, ascendiendo la retribución fija anual a 28.066,94 euros y a 7.550,41 euros la variable; mientras que Swissport abonó desde enero de 2015 a enero de 2016 la cantidad de 25.671,43 euros.

Reclama el trabajador una cantidad total de 12.834,15 euros por garantía "ad personam" del art. 73.D.1 del Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos .

El Juez de instancia, estimó en parte la reclamación, condenando a Swissport a abonar al Sr. Laureano la cantidad de 9.945,92 euros por el periodo anual de 2015, aplicando Sentencias del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, y concluyendo que no había lugar a examinar entre las distintas partidas en la parte fija o variable del salario, sin que lo que realmente era relevante era lo percibido en bruto por uno u otro concepto, siendo objeto de comparación lo cobrado en Iberia y posteriormente en Swissport.

La controversia se centra por tanto en interpretar lo dispuesto en el art. 73.D.1 del citado convenio y su aplicación al supuesto de autos.

Dispone el precepto que: "A los trabajadores y trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, tanto en los supuestos de subrogación total como parcial, les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. No obstante, la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras subrogados y subrogadas, como garantías "ad personam", los siguientes derechos:

1.- La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables. En cuanto a las variables, la empresa cesionaria abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado, garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la empresa cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonaría al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En cuanto al complemento "ad personam" que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será competencia de las mismas, en el marco de sus respectivos convenios colectivos, la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador o trabajadora sea subrogado/a a otra empresa, a fin de que se retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones".



En interpretación de dicho precepto, el Juez de instancia alcanzó la conclusión que ya expusimos anteriormente, estimando las diferencias por el citado complemento que reclamaba el trabajador para el año 2015. Pero esta Sala, no comparte su solución, por los siguientes motivos.

En primer término, porque según expresa el Magistrado, lo relevante es lo percibido en bruto por el trabajador, "con la salvedad ya apuntada de que se mantengan las mismas variables, situación que no fue discutida en el caso de autos". Esta afirmación no es cierta, pues visionado el acto de juicio, tras exponer la Letrada de la empresa las consideraciones que tuvo oportunas sobre el modo de efectuar el cálculo de las retribuciones percibidas a efectos de computar el complemento ad personam, opuso expresamente que el demandante no había acreditado haber realizado las mismas variables que en la empresa saliente.

Si ello es así, es evidente que tal cuestión sí se planteó en la instancia, y vuelve a reproducirse de nuevo en fase de recurso, siendo asimismo, por lo que a continuación se dirá, más que relevante a efectos de estimación del recurso de la empresa.

El Juzgador parte de una premisa equivocada a nuestro juicio. El art. 73.D.1 efectivamente expone que la empresa cesionaria respetará a los trabajadores subrogados como garantías "ad personam" entre otros, "la percepción económica bruta anual" que venía percibiendo de la anterior empresa.

Ahora bien, esa percepción económica bruta anual, estará condicionada, como a continuación se expone a que el trabajador, realice las mismas variables. Será en este caso y no en otro cuando la empresa cesionaria abonará al actor las diferencias que resultaren entre la retribución bruta anual de la empresa cedente, y la retribución bruta anual de la empresa cesionaria.

La Sala entiende por variables al conjunto de conceptos retributivos cuyo abono depende de su realización en determinadas condiciones (véase plus dieta, plus jornada irregular, plus de nocturnidad...) y en la cuantía que expresamente corresponda abonar conforme a las previsiones del convenio. Esto es: respetando el precio que por dichos conceptos se abonaban en la cesionaria, hasta el volumen realizado en aquella y abonando el resto si lo hubiere, al precio vigente en la nueva empresa.

Si ello es así, es decir, si se condiciona el abono de la retribución bruta anual a la realización de las mismas variables, no es posible, como así pretende el actor, incluir en la retribución fija que venía percibiendo, conceptos que no se consideran como tales, y cuyo abono se vincula expresamente a la prueba de su realización. Así se expone por la empresa, que entiende que conceptos tales como el plus de jornada irregular, plus de salida de aviones y plus de asistencia, dependen de la concreta actividad realizada por el trabajador.

Y así se confirma de la lectura del Convenio Colectivo de Iberia que se dice conculcado, que sólo reconoce como retribuciones fijas el sueldo base, la prima de productividad y las pagas extraordinarias, denegando tal estatus a otros conceptos distintos a los ya aludidos.

Es cierto que el precepto convencional no distingue entre retribución fija y variable cuando habla de retribución bruta pero insistimos en que condiciona expresamente el abono de esta última a la realización de las mismas variables.

Y ocurre que en el supuesto que ahora enjuiciamos, el actor no ha conseguido acreditar que las variables que reclama (ni las incluidas en la parte fija de la retribución como pretende, ni las variables en sí), hayan sido ejecutadas.

Se limita el actor tanto en su escrito de demanda, como posterior aclaración así como en la prueba practicada en el acto de juicio, consistente en documental, en incluir una serie de estadillos o cuadros, confeccionados por él mismo, en el que se incluyen las variables realizadas y el precio al que deben ser abonadas.

Sin embargo, dicha prueba, a todas luces parcial por provenir del propio demandante, no resulta a juicio de esta Sala suficiente para constatar que en Swissport venía realizando las mismas variables que en Iberia. Tales cuadros explicativos no resultan refrendados por prueba testifical alguna, y tampoco se requirió a la empresa para que facilitara los cuadrantes de trabajo que en su caso existiesen para cotejar en qué condiciones se habían desempeñado las concretas jornadas de trabajo, que dicho sea de paso, tampoco se especifican por el actor, limitándose a realizar una petición genérica correspondiente a cada uno de los meses del año que se reclaman.

Estimar la tesis del recurrente, comparando como así ha sido estimado por el Juez a quo, la retribución bruta anual entre una empresa y otra, sin tener en cuenta las variables realizadas, supondría tratar de imponer a la empresa entrante el sistema retributivo de la anterior, sin tomar en consideración las concretas vicisitudes a que el precepto condiciona la equiparación salarial.



Por ello, teniendo en cuenta que Swissport abona: por un lado, una retribución fija, que compara con la percibida por el trabajador cuando prestaba servicios Iberia, y abona un complemento "ad personam" mensual de 246,89 euros al año por la diferencia entre una y otra; y por otro lado, las retribuciones variables que efectivamente ha realizado el trabajador y se corresponden con las previsiones de su convenio, respetando el precio que para las mismas preveía el convenio colectivo de Iberia, el cálculo efectuado por la empresa se estima conforme a derecho, sin que pueda condenarse a las diferencias estimadas en demanda al no constar acreditado que el trabajador llevase a cabo las mismas variables que venía desarrollando en Iberia.

Y por ende, el recurso debe ser estimado en este punto, revocando el pronunciamiento de instancia relativo a la condena de Swissport a abonar al trabajador la cantidad de 9.945,92 euros, pues el mantenimiento de la garantía "ad personam" se ha visto articulado correctamente.

**CUARTO.-** El apartado B) del segundo motivo de recurso, es destinado a combatir el pronunciamiento de instancia por el que se reconoce el derecho del actor a utilizar billetes de avión, en las mismas condiciones que las recogidas en el convenio colectivo de Iberia, conforme a lo establecido en el art. 74.7 del III Convenio colectivo general del sector deservicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

En él se denuncia la infracción de jurisprudencia de la Sala Cuarta, que expresamente cita, y que damos por reproducida, concluyendo que:

- 1.- No es posible otorgar el derecho al actor a obtener billetes por tratarse la empresa demandada de una compañía de prestación de servicios en tierra y no una compañía aérea.
- 2.- No estamos ante un derecho consolidado, pues Convenio Colectivo refleja la posibilidad pero no la obligación de la compensación económica.
- 3.- No existe pacto específico entre las partes que obligue a Swissport a reconocer el derecho a los billetes que se solicita, no a una indemnización equivalente, cuando la empresa cesionaria no es compañía aérea.

Este motivo de recurso ha de ser desestimado, por aplicación de la doctrina expuesta en STS de 03-10-2017, que reitera doctrina manifestada en Sentencias de la Sala de 27 y 30 septiembre 2016 (rcud. 882/2015 y 3930/2014), seguidas por las de 4 octubre 2016 (rcud. 689/2015) y 3 mayo 2017 (rcud. 2356/2015).

Se dice en dicha resolución lo siguiente: "(...)En suma, nos encontramos en ambos casos ante la subrogación de una empresa dedicada a los servicios de handling, respecto de trabajadores que inicialmente prestaban servicios para una línea aérea, mas concurriendo la circunstancia de que el convenio colectivo de la cesionaria establece que ha de respetarse el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la empresa cedente y, si la cesionaria no fuera línea aérea, podrá pactar la compensación de este derecho.

Como poníamos de relieve en la STS/4ª de 30 septiembre 2016 -rcud. 3930/2014 - (y, con los mismos razonamientos en las de 4 octubre 2016 -rcud. 689/2015- y 3 mayo 2017 -rcud. 2356/2015-), «La doctrina sentada puede sintetizarse afirmando que de la subrogación (legal, convencional, pactada, etc.) no puede derivar el mantenimiento del derecho a pasajes aéreos en condiciones ventajosas cuando ha cambiado la identidad del empleador y el nuevo no se dedica a la actividad de transporte de viajeros sino de asistencia en tierra».

Pero, «Cuando se ha acreditado una condición más beneficiosa o el nuevo convenio colectivo contempla el derecho en estudio, el tipo de actividad a que se dedica la nueva empleadora no es obstáculo para que se reconozca el derecho reclamado por los trabajadores». Por ello, es necesario estar a la literalidad del precepto convencional (el art. 73.D.7) en que, de manera significativa, se indica: «7. Se respetará el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente.

Si la empresa cesionaria no fuera línea aérea podrá pactar la compensación de este derecho. Se acuerda crear un grupo de trabajo que en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente convenio negocie la compensación de este derecho. En caso de desacuerdo, las partes podrán pactar el sometimiento de esta cuestión a arbitraje».

3. Tal dicción nos ha llevado a interpretar, en las sentencias que hemos mencionado, que el citado precepto en el sentido que expresa la decisión de la sentencia recurrida, por cuanto: A) «el convenio aplicable respeta "el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente" de manera expresa, sin condicionante temporal». B) El que la empresa no sea compañía aérea aparece contemplado y obviado por la redacción del precepto convencional referido. C) En tal caso, «el derecho en cuestión no desaparece sino que se abre una nueva posibilidad en orden a su ejercicio: la empleadora "podrá pactar la compensación"». Por consiguiente, no cabe la supresión unilateral, sino que, por el



contrario, « Las prescripciones del convenio colectivo, en suma, no condicionan el derecho a un pacto sino que permiten modalizar los términos de su ejercicio mediante el acuerdo directo o indirecto (sumisión a arbitraje)» .

No cabe, por tanto, condicionar el derecho al beneficio, porque « lo que existe es el compromiso de las partes para la plena efectividad del derecho a la utilización de los billetes de avión, para lo cual las empresas, que no sean compañías aéreas, deberán desarrollar las fórmulas que sean precisas, con la sola excepción de que estas hubiesen alcanzado acuerdos para compensar de otra forma el disfrute del derecho, y a los que por ello habrá que estar. En el supuesto de que no se hubiese alcanzado pacto alguno sobre este particular, como es el caso, sólo cabe cumplir el derecho en los términos establecidos en el convenio colectivo de la empresa cedente» .

Por ello, de acuerdo con lo expuesto, y habida cuenta que la sentencia de instancia reconocía el derecho del actor a utilizar los billetes de avión en los términos que preveía el convenio colectivo de la empresa cedente, hasta que se pactase con la cesionaria otra forma de compensación, procede confirmar dicho pronunciamiento, desestimándose el motivo de recurso que ahora abordamos.

**QUINTO.-** 1.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 203.1 LRJS , procede la devolución de la cantidad consignada como importe de la condena, así como del depósito constituido para recurrir, lo que se producirá una vez sea firme la presente, al revocarse íntegramente el pronunciamiento relativo a la reclamación de cantidad.

2. No procede la imposición de costas, al no existir parte vencida en el recurso, ex art. 235.1 LRJS .

En virtud de lo expuesto

## FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de las empresas SWISSPORT S.A Y SWISSPORT HANDLING S.A frente a la sentencia dictada el 26 de octubre de 2016 por el Juzgado de lo Social número 4 de Valencia , en autos número 521/2015 seguidos a instancia de D. Laureano frente a las precitadas recurrentes; y en consecuencia, con revocación parcial de la precitada resolución, absolvemos a las citadas recurrentes del abono al trabajador de la cantidad de 9.945,92 euros por diferencias del complemento "ad personam", manteniendo el resto de los pronunciamientos del fallo.

Procede la devolución de la cantidad consignada como importe de la condena, así como del depósito constituido para recurrir, lo que se producirá una vez sea firme la presente, al revocarse íntegramente el pronunciamiento relativo a la reclamación de cantidad. No procede la imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta 4545 0000 35 0499 17. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave 66 en lugar de la clave 35. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

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

**PUBLICACIÓN.-** En València, a veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete.