



Roj: **STSJ GAL 3655/2018 - ECLI: ES:TSJGAL:2018:3655**

Id Cendoj: **15030340012018102644**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **17/07/2018**

Nº de Recurso: **1427/2018**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA TERESA CONDE-PUMPIDO TOURON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA

PLAZA DE GALICIA S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Fax: 881-881133/981184853

NIG: 36057 44 4 2017 0003782

Equipo/usuario: MG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001427 /2018 GA

Procedimiento origen: DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 755/2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Indalecio

ABOGADO/A: MARIA RODRIGUEZ CRUZ

RECURRIDO/S D/ña: GEFCO ESPAÑA SA, ADECCO OUTSOURCING SA

ABOGADO/A: VICENTE FERNANDEZ VICTORIA, LUIS CARRERAS GARCIA

ILMA SRª Dª BEATRIZ RAMA INSUA

ILMA SRª Dª Mª TERESA CONDE PUMPIDO TOURÓN

ILMO SR. D. CARLOS VILLARINO MOURE

En A CORUÑA, a diecisiete de julio de dos mil dieciocho.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACIÓN 1427/2018, formalizado por la Letrada Dª MARÍA RODRÍGUEZ CRUZ, en nombre y representación de D. Indalecio , contra la sentencia número 725/2017 dictada por el XDO. DO SOCIAL N. 1



de VIGO en el procedimiento DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 755/2017, seguidos a instancia de D. Indalecio frente a las empresas GEFCO ESPAÑA SA, y ADECCO OUTSOURCING SA, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D^a M^a TERESA CONDE PUMPIDO TOURÓN.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. Indalecio presentó demanda contra la empresas GEFCO ESPAÑA SA, y ADECCO OUTSOURCING SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha veinte de noviembre de dos mil diecisiete .

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "Primero.- El demandante D. Indalecio , mayor de edad y con D. N. I. número NUM000 , vino prestando servicios para la empresa Adecco Outsourcing, S.A.U. con nivel salarial grupo 1, grupo de cotización 8 de oficiales de primera y segunda y percibiendo la siguiente retribución mensual: 707'70 euros de salario base, 117'95 de prorrata de pagas extraordinarias, 234'89 de mejora voluntaria, 12'50 de plus de asistencia y 1'50 euros por cada día efectivo de trabajo en concepto de plus de transporte./ Segundo.- El actor inició su relación laboral con la empresa IB Brokers Logística y Almacenaje, S.L. mediante contrato temporal suscrito el día 29 de octubre de 2009 para obra o servicio determinado y con duración hasta el 22 de diciembre, contrato seguido de otros dos con vigencia del 23 al 27 de diciembre de 2009 y del 4 de enero al 8 de abril de 2010, suscribiendo finalmente otro contrato el día 19 de abril de 2010, fecha ésta de antigüedad que era reconocida en las nóminas por dicha sociedad./ Con efectos del 1 de noviembre de 2013 el trabajador fue subrogado por la mandada Adecco Outsourcing, S.A.U., empresa ésta que el 18 de octubre anterior recibió correo electrónico de TB Brokers Logística y Almacenaje, S.L. en el que le indicaba que el trabajador prestaba servicios en el turno B, como carretillero, con antigüedad del 19 de abril de 2010 y percibiendo un salario mensual bruto de 984'56 euros./ Tercero.- El día 20 de diciembre de 2016 la empresa Adecco Outsourcing, S.A.U. y los representantes de los trabajadores suscribieron un acuerdo aplicable a todos los trabajadores que prestasen servicios en la provincia de Pontevedra, ratificado por la totalidad de la plantilla, en el que se establecía:

- Una convergencia salarial progresiva en 3 años al Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera, fijándose para el actor una retribución anual para el año 2017 de 12.726'47 euros, para el 2018 de 13.633'98 y para el 2019 de 14.679, siendo a partir de año 2.020 el salario el que fijase dicho convenio colectivo.

- Se establecía como categoría de todos los trabajadores la de peón especialista y se fijarían con el comité procedimientos de de validación de funciones individuales que permitirían ascender a oficiales de 2^a y de 1^a.

- A efectos indemnizatorios ante despidos, salvo los procedentes, se aplicaría el salario de dicho convenio colectivo: 14.689 euros año para los peones especialistas.

- El acuerdo entraría en vigor el 1 de enero de 2017 y regiría hasta el 31 de diciembre de 2019./ Cuarto.- El día 14 de julio de este año la empresa Adecco Outsourcing, S.A.U. le notificó al actor, y a los 14 compañeros que prestaban servicios con él en el mismo centro de trabajo (el decimosexto era delegado de personal y optó por ser reubicado y lo fue), carta de igual fecha comunicándole la extinción de su contrato de trabajo con efectos desde el 29 de julio por causas organizativas, productivas y económicas en base a los siguientes hechos:

"Nuestro cliente GEFCO ESPAÑA S.A. ha comunicado formalmente a ADECCO OUTSOURCING S.A.U la finalización del servicio de "la actividad que se desarrolla en el centro) denominado CTL-3, situado en la Arrufana (Mos) y que consiste en la descarga, almacenamiento, preparación de pedidos y carga de camiones atendiendo a las peticiones realizadas por PSA-Peugeot-Citroen", que se recoge coma anexo 1 al contrato en la Solicitud de Servicio n° 4 del Contrato Marco de Arrendamiento de servicios suscrito por las partes, de fecha 23 de septiembre de 2013, y para el cual usted ha venido prestando servicios./ La decisión adoptada por GEFCO ESPAÑA S.A. de prescindir del Servicio de la actividad que se desarrolla en el centro denominado CTL-3 redundaba en claro perjuicio de nuestra empresa, imposibilitando la continuidad del servicio por la falta total de contenido, tanto en lo que se refiere a los sistemas de trabajo como al personal directamente vinculado a dicho servicio, lo que da lugar a la finalización de su contrato laboral con esta empresa, debiendo ser amortizado su puesto de trabajo como consecuencia de todo lo relatado anteriormente./ Habiendo manifestado GEFCO ESPAÑA, S.A. la voluntad de prescindir de los servicios prestados por ADECCO, se produce un efecto directamente relacionado con la imposibilidad de mantener los puestos de trabajo directamente vinculados al servicio anteriormente referenciado. Como bien sabe, su puesto de trabajo está vinculado a dicho servicio, siendo imposible la reubicación en otro servicio"./ Y se le reconocía una indemnización de 5.965'44 euros que se le abonó con la notificación de la carta de extinción contractual./ Quinto.- Adecco Outsourcing, S.A.U. fue constituida bajo



la denominación de Doctus España, S.A. y su objeto social es, tras ampliación efectuada el día 29 de julio de 2014, comprende, entre otras, las actividades de prestación de servicios de externalización, con asunción de su gestión, a empresas públicas y privadas, disponiendo de convenio colectivo suscrito el día 21 de abril de este año y publicado en el BOE del 4 de julio, así como dispone de su propia contabilidad./ Dicha sociedad y la codemandada Gefco España, S.A., dedicada al transporte de mercancías por carretera, suscribieron el día 10 de septiembre de 2013 un contrato de arrendamiento de servicios, concretado en su anexo 1 como "Solicitud de Servicios nº 4", por el que Adecco realizaría para Gefco la actividad de logística en el denominado CTL-3 situado en la Arrufana, en Mos, y que consistía en "...La descarga, almacenamiento, preparación de pedidos y cargo de camiones atendiendo a las peticiones realizadas por PSA-Peugeot-Citroën, de material de diferentes proveedores y siguiendo las sistemáticas, Recor, Sparte u similares, respetando las normas logísticas de recepción y expedición (p.ej. Logística Alternativa), vigentes en cada momento", para lo que se disponía que la contratista designaría un representante con el que relacionarse así como uno o varios coordinadores que impartirían las órdenes, directa o indirectamente, a la plantilla sobre vacaciones, horarios, etc., debía contratar una póliza de seguro de 5 millones de euros para responder de los daños causados a la contratista, que Gefco le facturaba a Adecco, y aportar los medios técnicos, materiales y humanos para desarrollar el servicio, por el que se le pagaba en función del volumen de actividad realizado./ Y en fecha 26 de junio de 2017 Gefco España, S.A. le notificó a Adecco Outsourcing, S.A.U. la resolución del anterior contrato, Solicitud de Servicio nº 4 con efectos del 29 de julio siguiente a las 6 horas "por lo que el último turno será el que empieza el día 28 de julio a las 22.00h"./ Sexto.- Para el desarrollo del trabajo Adecco contrató a una coordinadora de servicios y disponía de pilotos o jefes de equipo, que por ello cobraban un plus, que repartían trabajo a los operarios./ Y el trabajo se desarrollaba en la forma siguiente: el coordinador de Gefco España S.A., en la nave sita en Arrufana, Mos, indicaba a los jefes de equipo de su empresa los trabajos a realizar cada día y éstos se lo indicaban a los jefes de equipo de Adecco que a su vez distribuían los puestos entre los operarios, siendo la coordinadora de Adecco la que le remitía al coordinador de Gefco el personal asignado cuando se salía de la rutina normal: fines de semana o casos de necesidades puntuales de Gefco. También el coordinador o jefes de equipo de Gefco podían dar indicaciones al personal de Adecco sobre el trabajo a desarrollar o forma de realizarlo./ Para desarrollar el trabajo los empleados de Adecco disponían de ropa de trabajo facilitada por dicha empresa y carretillas que a ésta le arrendó la sociedad Sogacsa y por cuyo arrendamiento la primera le abonaba 5.371 euros cada mes, carretillas cuyo mantenimiento controlaba periódicamente Adecco./ Asimismo, disponían de unos lectores, propiedad de Gefco, con los que se tomaban los datos de los camiones y productos a cargar/descargar, datos que los lectores descargaban directamente en un ordenador también propiedad de Gefco y al que tenían acceso para verificar el estado de los trabajos a realizar, unos "Estándares Operativos" o normas de como realizar el trabajo: programar los pedidos, prepararlos y controlar el cargamento y verificarlo, normas que incluían disposiciones de seguridad como uso de guantes o alejar al personal del manejo de carretillas./ Séptimo.- Los días laborables, y por tanto también vacaciones y festivos, tanto del personal Adecco como de Gefco, venían determinados por el cliente PSA Peugeot Citroën en función de las paradas de su factoría de Vigo./ Los empleados de Adecco pedían los permisos a esta empresa, que contrataba sustitutos./ Y era Adecco la que, a través de unas hojas de control, controlaba el horario de sus empleados./ Octavo.- Adecco disponía de 5 delegados de personal en los centros de trabajo de Pontevedra de los que 3 prestaban servicios en la CTL-3 de Arrufana, en Mos, centro este que ocupó inicialmente 18 trabajadores, reducidos a 16 desde el 20 de junio de 2016 al haber reducido Gefco la contrata en un 11'11% y proceder a Adecco en consecuencia a despedir a 2 trabajadores uno de los cuales impugnó el despido ante este mismo Juzgado dictándose sentencia desestimatoria el día 10 de noviembre de 2016 en el procedimiento número 610/2016./ Noveno.- La ficha de prevención de riesgos laborales fue elaborada conjuntamente por Adecco y Gefco, ficha entregada al trabajador el día 16 de mayo de 2016 así como se le entregó por Adecco el 22 de septiembre de 2015 un pantalón multibolsillos azul marino con tiras reflectantes./ Impartido por el servicio de prevención de Adecco el actor obtuvo en título de carretillero el 2 de febrero de 2015 y recibió formación sobre los riesgos de su uso, que le fue autorizado el 9 de mayo de 2016./ Asimismo pasó reconocimiento médico por cuenta de Adecco el 20 de septiembre de 2016./ Décimo.- Presentada papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el día 25 de agosto, la misma tuvo Lugar el día 6 de septiembre con el resultado de sin avenencia respecto a Adecco Outsourcing, S.A.U. y sin efecto en relación a Gefco España, S.A./ Decimoprimer.- El demandante no es ni fue durante el último año representante legal de los trabajadores."

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que estimando en parte la demanda interpuesta por D. Indalecio , debo declarar y declaro procedente la extinción de su contrato de trabajo acordada con efectos del 29 de julio de este año por parte de la empresa Adecco Outsourcing, S.A.U., a la que condeno a que le abone al trabajador una diferencia indemnizatoria de 204,69 euros, declarando como declaro extinguida la relación laboral que unía a las partes sin derecho para el trabajador a salarios de tramitación, acogiendo las excepciones de falta de acción y legitimación pasiva alegadas por Gefco España, S.A., a la que absuelvo en la instancia."



CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D. Indalecio formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social 1 de Vigo de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 30 de mayo de 2018.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día diecisiete de julio de dos mil dieciocho para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la sentencia de instancia que declaró procedente el despido por causas objetiva aún cuando fijando una superior indemnización, se alza en suplicación el demandante, a través de dos motivos, amparados en los ap. b) y c) del art.193 LRJS, solicitando que se declare la existencia de **cesión** ilícita y la improcedencia del despido, con responsabilidad solidaria de ambas codemandadas. El recurso es impugnado por las dos empresas demandadas.

Debe señalarse ante todo que, dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación, las vías de impugnación de una sentencia de instancia están recogidas en las letras a), b) y c) del artículo 193 LRJS, en claro paralelismo con las tradicionales figuras de quebrantamiento de forma, del error de hecho y el error de derecho propias de la casación; y por tanto, deben plantearse por tal orden legal, pues si existiera una causa de nulidad ya no procedería entrar en el fondo del asunto(salvo excepciones), y solo cuando esté definitivamente conformado el marco fáctico, podrá aplicarse el derecho a tales hechos. En consecuencia, pese a la inadecuada técnica procesal, comenzaremos por las revisiones fácticas instadas.

SEGUNDO: La parte recurrente solicita las siguientes revisiones fácticas:

a) Solicita la modificación del ordinal tercero para que rece: "A efectos indemnizatorios ante despidos, salvo los procedentes, se aplicaría el salario de dicho convenio colectivo: 15.631,50 euros año para los Oficiales de 1ª de 2019 además, al margen del salario base, quedarán conceptos como: plus de asistencia y puntualidad, plus de transporte, plus de nocturnidad y plus deparada de máquina.

La categoría del trabajador en el año 2017 era de Oficial de 1ª, pues así venían cotizando por el trabajador y no como peón, por tanto, su retribución a efectos de indemnización por despido es de 15.681, 50 euros anuales más el plus de asistencia y puntualidad de naturaleza salarial según Acuerdo Marco suscrito por las partes y el Convenio Colectivo de aplicación, lo que, por aplicación de la doctrina del T.S. (Sentencias de fechas de junio de 2008, 24 de enero de 2011, 26 de junio de 2012 y 19 de julio de 2017) según la cual el salario diario debe fijarse tomando el salario anual dividido entre los días del año, 365-366, dicho salario era de 43,24 euros diarios."

Más allá de las deficiencias de la redacción, argumentativa y con mezcla de jurisprudencia, la revisión no se admite. El Acuerdo firmado con Addeco (doc.4) en el que se funda como base principal, recoge en su cláusula 4 que en caso de despido el salario a tomar en cuenta sería el propio de cada categoría, y, como recoge el ordinal tercero, todos los trabajadores pasaron a fecha 1-1-2017 a la categoría de peón especialista; cierto que podría existir una posterior evaluación de las funciones a efectos de reclasificación-funciones concretas las del actor que ni siquiera se intenten introducir en el relato histórico, sino que se hace una mera referencia (doc.5) para que sean valoradas por la Sala -pero la propia cláusula tercera que lo recoge señala que tal evaluación, en su caso, entraría en vigor en 2018-esto es, con posterioridad al despido-, por lo que no ha existido un error en la valoración de la prueba por el juzgador a quo. En cuanto al Grupo de cotización, se reseña ya en el ordinal primero.

b) Pide después la revisión del ordinal cuarto para que se adicione lo siguiente: "... pero dicha indemnización abonada no es correcta y es cierto dado que la antigüedad y la categoría profesional tomada por la empresa no fue la adecuada: Por tanto, la diferencia indemnizatoria sobre la abonada por la empresa, 444,84 euros (6.442,76 menos 5196.544), puede conducir a la declaración de improcedencia del despido, tanto por ser importante como por ser imputable a la empresa, resultando que, dada la improcedencia del despido la indemnización correcta se corresponde con la suma de 12.280,16 euros (43,24 por 284 días indemnizables)."

La revisión se rechaza por contener conceptos jurídicos predeterminantes del Fallo; el juzgador a quo, con la adecuada técnica procesal, razona en los Fundamentos jurídicos sobre la insuficiencia de indemnización en función de la antigüedad y la existencia de error excusable para mantener la procedencia del despido, por lo que sería en sede de censura jurídica donde el recurrente debatiera tal cuestión a través del correspondiente motivo amparado en el ap. c) del art.193 LRJS, lo que no hace.



TERCERO: En sede de censura jurídica, denuncia infracción del art.43.2 ET así como de la jurisprudencia, pero lo que se cita son sentencia de Tribunales Superiores, que no tienen carácter de jurisprudencia, conforme al art.1.6 del Código Civil .

El artículo 43.2 ET establece que para que se pueda apreciar que existe **cesión ilegal** es preciso "que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario".

Argumenta, en síntesis el recurrente que existió una **cesión** ilícita y la empleadora real era GEFCO, pues era quien aportaba los medios materiales y daba las órdenes, fijaba el horario y les facilitaba los Estándares operativos con normas específicas de prevención y partes de anomalías.

Ante todo debe apuntarse que la parte recurrente incurre el rechazable vicio procesal de hacer Principio de la cuestión, es decir argumenta sobre afirmaciones fácticas-en base a concretos documentos o prueba testifical-que no constan en la narración histórica, ni se han intentado introducir por la vía del ap. b) del art.193 LRJS .

En segundo lugar, debemos tener en cuenta que la jurisprudencia (sentencias del TS de 11-7-12 recurso 1591/2011 y 5-11-12 4282/2011 , entre las más recientes) afirman que "Existe **cesión ilegal** de trabajadores cuando la empresa que contrata al trabajador, aun siendo una empresa real y no aparente (pues si fuera aparente estaríamos en el ámbito de la determinación del verdadero empresario por aplicación del artículo 1 del ET y no en el ámbito de la **cesión** de trabajadores de una empresa a otra), no pone realmente en juego su organización, entendiéndolo por tal sus medios materiales y organizativos propios -que es lo que justifica que estemos en el campo de las contrataciones lícitas del artículo 42 del ET y no en el de la **cesión** ilícita del artículo 43 del ET - y, consiguientemente, ejerce respecto al trabajador contratado el poder de dirección y el poder disciplinario, de una manera real y efectiva. Y es bien sabido también que el hecho de que la empresa cedente, la que contrata al trabajador, sea quien le pague los salarios y quien le dé de alta en Seguridad Social no es indicativo de que la **cesión ilegal** no exista, pues si tal no ocurriera, simplemente el tema ni siquiera podría plantearse. Y, finalmente, tampoco es óbice para la posible existencia de la **cesión ilegal** el que la empresa cedente contrate también a determinados mandos intermedios que dan órdenes a los trabajadores presuntamente cedidos ilegalmente pero que, en realidad, dichos mandos intermedios reciben la órdenes de los mandos superiores de la empresa cesionaria, es decir, que ellos mismo - esos mandos intermedios- pueden ser, a su vez, trabajadores cedidos ilegalmente."

Y, en este caso, debiendo partirse necesariamente del inalterado relato fáctico de la sentencia, hemos de concluir que debe rechazarse este motivo, por cuanto no se ha de apreciar la existencia de la **cesión ilegal** alegada, ya que de la relación fáctica resulta que:

a) Adecco es una empresa de servicios, con varios centros de trabajo en la provincia de Pontevedra, entre ellos el sito en Mos donde prestaba servicios el actor como carretillero, por subrogación de la anterior contrata. Concertó contrato de servicios con GEFCO para la actividad de logística (descarga, almacenamiento, preparación de pedidos y carga de pedidos, según las peticiones de PSA-Peugeot-Citroen).

b) En el desarrollo de tal contrata de servicios, contaba Adecco con una coordinadora de servicios a quien cada día se le comunicaba por GEFCO los trabajos a realizar por los trabajadores de la contrata, ésta se lo comunicaba a los jefes de equipo que distribuían el trabajo entre sus operarios. Cuando Gefco necesitaba personal por causas extraordinarias, era la coordinadora la que designaba el personal.

c) Adecco controlaba el horario de sus trabajadores, y concedía los permisos, contratando en tales casos personal sustituto.

d) Adecco proporcionaba a sus trabajadores ropa de trabajo y las carretillas para la carga y descarga; realizaba los reconocimientos médicos y a través de su Servicio de prevención le impartió al actor tanto formación como carretillero como sobre riesgos de tal puesto.

e) Los trabajadores contaban con lectores-propiedad de Gefco con los que se tomaban datos de los camiones y productos para cargar/descargar, datos que se vertían así directamente en el ordenador de GEFCO al que podían acceder tan solo para verificar el estado de los trabajos.

f) GEFCO facilitaba unos "Estándares operativos", con la normativa sobre la forma de preparar y controlar los pedidos, y las disposiciones de seguridad laboral.

g) Adecco contaba con representantes de personal, (3 en el centro de Mos), y firmó con ellos Acuerdo-ratificado por los trabajadores-sobre convergencia salarial en tres años con el Convenio de transportes.



Con tales datos, se debe entender que la empleadora Adecco es una verdadera empresa que ha puesto en juego las facultades de organización empresarial, ha dotado al actor de los medios necesarios para hacer su trabajo (carretilla y prendas de trabajo) y no se ha limitado, como pretende inferir la parte recurrente, a desarrollar una actividad consistente en el mero **suministro** de la mano de obra necesaria para el desarrollo del servicio encomendado. Los únicos medios materiales de Gefco que se dicen fueron utilizados para la prestación de sus servicios, eran los lectores de códigos, lo que no es dato suficiente, pues estaban directamente conectados con el ordenador de la principal para verificar la efectiva realización de los trabajos. Como tampoco es trascendente la entrega de unos "Estándares operativos" que no son sino Instrucciones técnicas genéricas necesarias para la coordinación con el trabajo de sus propios trabajadores, lo que en modo alguno hace que se traslade el poder directivo empresarial. En consecuencia, el recurso debe fracasar.

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DON Indalecio , frente a la sentencia dictada el 20 de noviembre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo , en los autos nº 755/2017 seguidos en materia de Despido, y confirmamos la referida resolución en su integridad.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo** .

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que le suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.