



Roj: **STSJ CL 3348/2018 - ECLI: ES:TSJCL:2018:3348**

Id Cendoj: **47186340012018101590**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **03/10/2018**

Nº de Recurso: **1343/2018**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE MANUEL RIESCO IGLESIAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01583/2018

-

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

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 24089 44 4 2017 0002795

Equipo/usuario: MLM

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001343 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000954 /2017

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Visitacion

ABOGADO/A: MARIA AURORA GARCIA GUEDES

RECURRIDO/S D/ña: GARCIA Y REY BROKERS S.L. SINERGY, ANANDA GESTION ETT SL

ABOGADO/A: ANGEL LUIS BLANCO RUBIO, ANGEL LUIS BLANCO RUBIO

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Alvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. José Manuel Riesco Iglesias

D.Rafael A. López Parada/

En Valladolid a Tres de Octubre de dos mil dieciocho.

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



SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1343/2018, interpuesto por D^a Visitacion contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm.2 de León, de fecha 9 de Marzo de 2018, (Autos núm. 954/2017), dictada a virtud de demanda promovida por D^a Visitacion contra mercantiles ANANDA GESTION ETT S.L. LEON, y GARCIA Y REY BROKERS S.L SYNERGY sobre DESPIDO.

Ha actuado como Ponente el lltmo. Sr. DON José Manuel Riesco Iglesias.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30-11 2017 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. 2 de León demanda formulada por la parte actora, 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 que consta en su parte dispositiva.

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

1º.- El/la trabajador/a Visitacion , mayor de edad, DNI núm. NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la empresa ANANDA GESTION ETT S.L. LEON, dedicada a la actividad de trabajo temporal

2º.- Antigüedad: desde 16 de noviembre de 2015

3º.- Categoría profesional: auxiliar administrativo

4º.- Salario, tiempo y forma de pago: salario bruto mensual de 1098,68 euros, comprendida la prorrata de pagas extraordinarias

5º.- Lugar de trabajo: en el centro de trabajo sito en la localidad de León

6º.- Modalidad del contrato: temporal para obra o servicio determinado

7º.- Duración del contrato: durante la promoción viviendas reino de león campo de golf y los juncales

8º.- Jornada completa

9º.- Características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido: no consta ninguna.

10º.- Fecha del despido: 27 de octubre de 2017, con efectos a fecha mismo día

11º.- Forma del despido: escrito, carta de despido No se acompañó finiquito

12º.- Causas invocadas para el mismo, en su caso, en resumen: finalización de la duración del contrato de trabajo

Fecha de los hechos: 23 10 2017

13º.- Hechos acreditados en relación con dichas causas: GARCIA Y REY BROKERS S.L. SYNERGY comunicó a ANANDA GESTION ETT S.L. que el contrato de puesta a disposición de 16 11 15 para prestar servicios para la obra promoción viviendas reino león campo golf los juncales quedará rescindido en 23 10 17 por no ser necesario a partir de esa fecha la prestación del servicio

14º.- El/a trabajador/a no ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, ni consta esté sindicado/a.

15º.- Otras circunstancias relevantes para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso: en 25 de septiembre la actora sufrió un accidente de trabajo in itinere, permaneciendo desde esa fecha en situación de incapacidad temporal, proceso corto

16º.- Presentada papeleta de conciliación en fecha 7 11 17 se intentó la preceptiva conciliación ante el servicio de mediación de la Junta en fecha 27 11 17 concluyendo la misma con el resultado de sin avenencia / sin efecto".

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte actora, si fue impugnado por las dos empresas demandadas, y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- Al amparo del artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social la parte recurrente pide a la Sala en el primero de los motivos del recurso la sustitución por el siguiente del texto del hecho probado 7º:

"De conformidad a la cláusula Sexta del contrato suscrito con la actora La duración del contrato será POR OBRA O SERVICIO y se extenderá desde el 16 de noviembre de 2015 hasta que se produzca alguno de los siguientes supuestos:

Cuando finalice la obra o servicio.

2.- Cuando la empresa usuaria resuelva total o parcialmente el contrato de puesta a disposición cualquiera que sea la causa.

Los plazos de preaviso en el caso de extinción del contrato se regirán por lo establecido en los Artículos 40 , 41 del tercer V Convenio Colectivo estatal de empresas de Trabajo Temporal. colectivo de Empresas de Trabajo Temporal."

Este nuevo texto del ordinal 7º que propone la recurrente coincide textualmente con la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito por la misma con la empresa Ananda Gestión, E.T.T., S.L. Entiende la Sala que la duración del contrato de trabajo se corresponde con la pactada en la cláusula transcrita y que en el hecho probado 7º el Magistrado refiere más bien el objeto del contrato (promoción de viviendas Reino de León, Campo de Golf y Los Juncales, cláusula séptima). De ahí que entendamos que es adecuada la incorporación del nuevo texto del ordinal 7º, sin olvidar, por supuesto, el objeto del contrato de trabajo, que el juzgador reitera en el fundamento de derecho sexto.

SEGUNDO.- Con el mismo amparo procesal articula la recurrente el segundo motivo en el cual pide que se añada un **hecho probado nuevo** con la siguiente redacción:

"EL contrato de puesta de disposición suscrito entre GARCIA Y REY BROKERS S.L. SINERGY y ANANDA GESTION EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L por el trabajador cedido Dª Visitacion recoge: duración del contrato DURACION DEL CONTRATO

Desde 16Noviembre2016 Hasta fin obra

SUPUESTO DE CELEBRACION

Duración Determinada. Por tiempo Completo. Obra o Servicio Determinado. TAREAS ADMINISTRATIVAS DURANTE PROMOCIÓN DE VIVIENDAS REINO DE LEÓN-CAMPO DE GOLF-" Y 'LOS JUNCALES'

CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

V Convenio Colectivo estatal de empresas de Trabajo Temporal. a aplicar:

GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA Cualificación requerida: AUX ADMINTRATIVO."

Funciones: atención al público/telefónica, concertar entrevistas, gestión, realización de visitas, redacción archivo de documentos, gestiones bancarias, actualización de la publicidad e información a los clientes."

Este nuevo hecho probado lo basa la recurrente en el contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa usuaria García y Rey, S.L. (SYNERGY) y la de trabajo temporal Ananda Gestión ETT, S.L. El texto es el mismo que el de los apartados correspondientes del indicado contrato por lo que la Sala considera que debe ser incorporado al relato fáctico, con independencia de su relevancia para el resultado final del recurso.

TERCERO.- En el primero de los motivos de censura jurídica la recurrente denuncia la violación por la sentencia de instancia de lo dispuesto en los artículos 43, 14 y 15 de la Constitución Española y de la Directiva 2000/78.

Cabe señalar desde un principio que la mención genérica de tres artículos de la Constitución Española y de la Directiva 2000/78, sin especificar cuál o cuáles de sus preceptos resultan infringidos, es notoriamente inadecuada para fundar el recurso de suplicación, dado que el artículo 196.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige la cita del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas, así como razonar la pertinencia y fundamentación del motivo.

En todo caso, en la argumentación del motivo la recurrente parece sostener la nulidad de su despido en el hecho de que se hallaba en situación de incapacidad temporal en el momento en que la empresa le comunicó la finalización de su contrato.

Recordaremos en este punto la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (por todas, sentencia de 15 de marzo de 2018, Rec. 2766/16) que se apoya en la doctrina emanada del TJUE. En las sentencias de este último Tribunal de 11 de abril de 2013 (asuntos 335 y c 337-2011, Ring), citadas en la del Tribunal Supremo, *al efectuar una interpretación de la Directiva 2000/78 acorde con la Convención de la ONU ratificada por la UE mediante la decisión de 26-11-2009, se llega a varias conclusiones relacionadas con el contenido de la*



sentencia de 11-7-2006 (asunto Chacón Navas), para concretar que, manteniendo el concepto de discapacidad, ésta deberá mantenerse a largo plazo y que al igual que en aquella sentencia, la enfermedad 'en cuanto tal' no constituye un motivo que venga a añadirse a otros respecto a los cuales la Directiva 200/78 prohíbe toda discriminación.

La citada Convención reconoce en su considerando e) que "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Así, el artículo 1, párrafo segundo, de esta Convención dispone que son personas con discapacidad aquellas "que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

La STJUE de 11-4-2013 siguiendo la pauta establecida por la citada Convención y las consideraciones vertidas en los apartados 28 a 32 de la sentencia, señala que "el concepto de "discapacidad" debe entenderse en el sentido de que se refiere a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas o mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Prosigue afirmando que: "41. Por consiguiente, procede estimar que, si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, deriva en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78.

42. En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación (véase la sentencia Chacón Navas, antes citada, apartado 57)."

Al historial del análisis de la Directiva 200/78 se añade la STJUE de 1-12-2016 (395/15), (Daouidi) en respuesta a la cuestión prejudicial planteada por un tribunal español acerca de un supuesto de despido hallándose el trabajador en situación de incapacidad temporal, con objeto de valorar en términos de duración la aplicación al caso de la noción de discapacidad elaborada en torno a la Directiva 200/78, asignándole un valor de durabilidad apreciable según las circunstancias."

Resumiendo la evolución descrita con la incidencia de la Convención de la ONU ratificada por la UE mediante resolución de 26-11-2009 que dio lugar a una posterior matización, pero siempre insistiendo en la distinción entre "la enfermedad en cuanto tal" y la discapacidad, cabe acentuar que ésta radica en la limitación que para la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones supone la interacción de las dolencias con diversas barreras diferenciando esa situación, compatible con la asistencia al trabajo, de la simple baja por enfermedad.

La situación de incapacidad temporal en la que se hallaba la trabajadora al ser despedida, que según el hecho probado 15º la había iniciado el 25 de septiembre y era un proceso corto, no permite identificarla con la noción de 'discapacidad' distinta de 'la enfermedad en cuanto tal' en la que apoya la nulidad de su cese, no existiendo, por tanto, discriminación alguna basada en una inexistente discapacidad.

CUARTO.- En el siguiente motivo del recurso, con el mismo amparo procesal, la recurrente se refiere a la violación de lo dispuesto en la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

En todo el desarrollo argumental de este motivo la recurrente no cita ningún precepto procesal o sustantivo o doctrina jurisprudencial que hayan podido ser violentados por la sentencia impugnada. Por tanto, si atendemos a lo dispuesto en el artículo 196.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no nos queda otro remedio que desestimar el motivo por defecto de forma en cuanto que el precepto citado exige que se citen las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que se consideren infringidas. Y es evidente que un contrato de trabajo ni es una norma jurídica ni mucho menos constituye jurisprudencia, por lo que su pretendida vulneración no puede fundamentar el motivo del recurso si no se conecta con alguno de los preceptos que lo regulan.

QUINTO.- En el motivo siguiente la recurrente argumenta sobre la infracción por violación de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 18 del V Convenio Colectivo Estatal de empresas de trabajo temporal.



Insiste mucho la recurrente en que el contrato suscrito con la empresa Ananda Gestión Empresa de Trabajo Temporal es de obra y servicio y se rige por lo establecido en el citado artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, no habiéndose producido su extinción conforme a derecho porque no se acreditó en el acto del juicio que haya finalizado la obra para la que fue contratada. Se queja, asimismo, la recurrente de que el juez de instancia dé prioridad al interrogatorio de la parte demandada sobre el suyo y de la incongruencia de la conclusión que obtiene en el sentido de que aun reconociendo las empresas que no se habían vendido todas las viviendas de las dos promociones, ello no significa que la labor de promoción que fue para lo que la empresa usuaria firmó el contrato con la ETT no pueda considerarse terminada.

Sin embargo, para la empresa de trabajo temporal recurrida, partiendo de la cláusula sexta del contrato de trabajo, una vez que la empresa usuaria le comunicó la finalización del contrato de puesta a disposición el día 23 de octubre de 2017 (hecho probado 13º), la extinción de la relación laboral de la recurrente resulta ajustado a derecho.

La jurisprudencia de la Sala Cuarta no responde a ese criterio. Así, en la sentencia de 22 de diciembre de 2011 (Rec. 357/11) y las que en ella se citan, se dice que *en relación al paralelismo entre el contrato de trabajo temporal suscrito entre el trabajador y la ETT y la duración de la prestación de servicios en la usuaria, los artículos 6.2 y 10.1 de la Ley 14/94 ciñen la equiparación a 'los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores', quedando vinculada la duración de la relación laboral con la ETT a la del contrato de puesta a disposición si se trata de contratación de duración determinada.*

Por consiguiente, de tratarse de un contrato temporal para obra o servicio determinado, habrán de reunirse las condiciones y requisitos de éste, con arreglo al apartado 1 a) del citado artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores: autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, puede ser en principio de duración incierta; pudiendo los convenios colectivos identificar los trabajos que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

La cuestión de la duración del contrato para obra o servicio determinado nos ha llevado a afirmar que 'no será posible que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza de ese contrato y del objetivo perseguido por la Ley al admitirlo: cubrir una necesidad temporal de mano de obra que tiene una empresa para ejecutar una obra o servicio temporalmente, en el sentido amplio que tiene esta expresión. Por ello, mientras subsista esa necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de este continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface' (STS/Pleno de 17 de junio de 2008-rcud. 4426/06-). Sigue diciendo el Tribunal Supremo: "[...]: C) Respecto de la disminución del volumen de la contrata como justificación para la finalización de los contratos de trabajo temporales, hemos afirmado que: 1. Ha de negarse que el acuerdo entre contratistas para poner fin a la contrata antes de la finalización de la obra pueda justificar la extinción de la relación laboral (STS de 14 de junio de 2007-rcud. 2301/2006-); e, igualmente, ha de rechazarse que sea causa para la extinción, la decisión unilateral de la empresa (STS de 2 de julio de 2009-rcud. 77/2007-), ni siquiera la resolución parcial del encargo de la empresa cliente (STS de 12 de junio de 2008-rcud. 1725/2007-)[...]."

En este caso concreto la causa invocada por la empresa recurrida para poner término al contrato de trabajo de la trabajadora recurrente fue la finalización de la duración del mismo (hecho probado 12º); pero aunque en los hechos probados el Magistrado no haga constar si la obra había finalizado o no, en el fundamento de derecho sexto explica que la prueba de interrogatorio indica que en el momento de la extinción del contrato de trabajo quedaban muy pocas viviendas por vender (1 en una promoción y en otra 3 según la empresa, unas pocas según la trabajadora) y que las empresas reconocen que no aún no se habían vendido todas las viviendas de las dos promociones, aunque argumentan que ello no significa que la labor de promoción que fue para lo que la empresa usuaria firmó el contrato con la ETT no pueda considerarse terminada. De estas afirmaciones del fundamento de derecho sexto deducimos, al contrario que el Magistrado de instancia, que la obra para la que había sido contratada la recurrente (promoción de viviendas Reino de León Campo de Golf y Los Juncuales) no había finalizado por lo que es incierta la causa de extinción del contrato invocada por las empresas para poner fin a la relación laboral (artículo 8.1.a del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada).

La consecuencia de la afirmación que acabamos de hacer es que faltando la causa para la extinción de la relación laboral, ésta ha de ser calificada como despido improcedente por así disponerlo el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEXTO.- Los efectos de tal declaración de improcedencia del cese de la recurrente son los previstos para el despido disciplinario, en concreto, en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo número 1 se



dispone que cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Los elementos para calcular la indemnización y, en su caso, los salarios de tramitación los hallamos en los hechos probados 2º (antigüedad del 16 de noviembre de 2015) y 4º (salario bruto mensual de 1.098,68 €, incluida la prorrata de pagas extras), los cuales no han sido objeto de controversia en sede del recurso de suplicación. Aplicando a estos datos el precepto que acabamos de transcribir resulta una cantidad en concepto de indemnización de 2.383,99 € a cuyo pago, a salvo de lo que luego se dirá, habrá de ser condenada la empresa ANANDA GESTIÓN ETT S.L. LEÓN, puesto que la codemandada GARCÍA Y REY BROKERS, S.L. SYNERGY resultó absuelta en la instancia por apreciarse la excepción de falta de legitimación pasiva, sin que esta decisión resultase impugnada en el escrito de interposición.

Debemos analizar en este punto del razonamiento el motivo postrero del escrito de interposición destinado por la recurrente a denunciar la infracción de lo dispuesto en los artículos 3.1.c) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Este motivo lo formula la recurrente para el supuesto de que se declarase la improcedencia del despido, con el fin de evitar la compensación de cantidades entre la satisfecha por la extinción del contrato temporal y la correspondiente a la indemnización por despido improcedente.

En los hechos probados no observamos ninguna declaración sobre el percibo de la indemnización por la recurrente. En el fundamento de derecho noveno el juzgador pone de manifiesto que se alega (entendemos que por la actora) que no se le ha abonado su compensación económica, ahora bien -argumenta- que basta examinar las nóminas aportadas para comprobar que sí que se ha abonado prorrateándola mensualmente. Y en el escrito de impugnación la empresa recurrida fija esa cantidad en 829,32 €, no discutida por la contraparte y que se corresponde con las nóminas aportadas.

La recurrente cita en apoyo de su pretensión de que no se compensen las cantidades varias sentencias del Tribunal Supremo, deficientemente identificadas, en las que no se recoge un supuesto como el ahora enjuiciado. Por el contrario, la recurrida cita una sentencia de esta Sala de 27 de diciembre de 2013 (Rec. 1967/13), posterior a las de la Sala Cuarta, precedida y seguida por otras en el mismo sentido (sentencias de 19 de septiembre de 2012, Rec. 1491/12 y 23 de junio de 2016, Rec. 1028/16). Dijimos en la meritada esa sentencia: "[...] La empresa abonó a la trabajadora la indemnización prevista legalmente para la finalización del contrato temporal. Esa extinción es la que se ha declarado después como despido improcedente y en la sentencia de instancia se ha descontado de la indemnización por despido improcedente la abonada por finalización del contrato temporal. Esa compensación es la que es objeto del recurso, pero tal tema ha sido abordado y resuelto por esta Sala, la cual mantiene el criterio de que aun cuando, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no cabe descontar del montante indemnizatorio por despido las cantidades percibidas por terminación de sucesivos contratos temporales anteriores, que se han insertado en la cadena de contrataciones del actor, sí es compensable o deducible la indemnización abonada por extinción del último contrato temporal cuya impugnación es declarada despido, dado que un mismo hecho relevante jurídicamente no puede tener dos consecuencias y lo procedente es deducir lo abonado sin causa pues en otro caso se originaría un enriquecimiento injusto al duplicarse parcialmente la indemnización (sentencia de 19 de septiembre de 2012 en el recurso de suplicación 1549/2012).".

En el supuesto que ahora enjuicia la Sala la recurrente ha mantenido un solo contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporal recurrida por lo que, no constando fraude en la contratación, es procedente descontar de la indemnización por el despido declarado improcedente la cantidad ya percibida con motivo de la extinción del contrato, de lo que resulta una cifra de 1.554,67 €.

Por lo expuesto, y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por la indicada representación de **DOÑA Visitacion** contra la sentencia de 9 de marzo de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 2 de León en los autos número 954/17, seguidos sobre **DESPIDO** a instancia de la indicada recurrente contra las empresas **ANANDA GESTIÓN ETT, S.L.** y **REY BROKERS, S.L. SYNERGY** y, en consecuencia, **revocando parcialmente** la misma declaramos la improcedencia del despido de la actora y condenamos a la primera de las empresas a que a su opción, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del



despido o le abone una indemnización de **1.554,67 € (mil quinientos cincuenta y cuatro euros con sesenta y siete céntimos)**, así como los salarios dejados de percibir a razón de **36,12 € (treinta y seis euros con doce céntimos)** diarios en caso de optar por la readmisión. Asimismo, mantenemos la **absolución** por falta de legitimación pasiva de la codemandada **GARCÍA Y REY BROKERS, S.L. SYNERGY**.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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 esta 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 suyo, 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 1343-18 abierta a **nombre** de la Sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de 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. 221 en relación con el 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 por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.