



Roj: **STSJ CANT 463/2018 - ECLI: ES:TSJCANT:2018:463**

Id Cendoj: **39075340012018100345**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **26/11/2018**

Nº de Recurso: **680/2018**

Nº de Resolución: **812/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA PEREZ PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA n° 000812/2018

En Santander, a 26 de noviembre del 2018.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. MERCEDES SANCHA SAIZ

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. D^a. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA

Ilma. Sra. D^a. ELENA PEREZ PEREZ (ponente)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/las Ilmas. Sras. citadas al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por D^a. Claudia y Comisiones Obreras de Cantabria contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. uno de Santander, ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. ELENA PEREZ PEREZ, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda de vulneración de derechos fundamentales por D^a. Claudia y por el sindicato Comisiones Obreras de Cantabria frente a SITELEC, GLOBAL DE SERVICIOS Y OBRAS, S.L..

En su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 11 de julio de 2018, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

Ha sido parte el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- La demandante, doña Claudia, presta servicios para la empresa demandada, SITELEC, GLOBAL DE SERVICIOS Y OBRAS, S.L., mediante contrato indefinido a tiempo completo con una antigüedad de 3 de junio de 2002, categoría profesional de auxiliar ayuda domicilio y salario diario con prorrata de pagas extraordinarias de 41,44 euros.

(No controvertido)

2º.- La empresa SITELEC, GLOBAL DE SERVICIOS Y OBRAS, S.L. tiene como actividad principal la de atención a personas dependientes, a través del servicio de ayuda a domicilio y sus relaciones laborales están sujetas en cuanto a sus condiciones laborales al VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de atención a las Personas dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. (No controvertido)



La demandada tiene una plantilla de 64 trabajadores, 57 de ellos en Cantabria. (Documento 17 de la demandada)

3º.- La demandante fue inicialmente contratada por la empresa SOLIDARIDAD FAMILIAR, S.L para la ejecución del contrato de servicios que tiene concertado con la Mancomunidad Saja-Corona, con el objeto de la prestación de ayuda a domicilio.

(No controvertido)

4º.- Con fecha de 19 de febrero de 2009, se celebraron elecciones sindicales en la empresa SOLIDARIDAD FAMILIAR, S.L. para la Elección de los 13 miembros del Comité de Empresa de los centros de trabajo de dicha empresa, resultando elegidas ocho trabajadoras que formaban parte de la candidatura del sindicato Comisiones Obreras de Cantabria.

La demandante, si bien figuraba entre las candidatas, inicialmente no resultó entre las electas, aunque como consecuencia de la baja en la empresa de algunas de las que sí resultaron elegidas y de otras que ocupaban un lugar preferente en la lista, pasó a ser miembro del Comité de Empresa en mayo de 2012.

(No controvertido)

5º.- En agosto de 2012 SITELEC, GLOBAL DE SERVICIOS Y OBRAS, S.L resultó adjudicataria del servicio de ayuda a domicilio para la Mancomunidad Saja- Corona, y las 13 trabajadoras de la empresa Solidaridad Familiar adscritas al mismo, entre ellas la demandante, pasaron subrogadas a la empresa demandada conforme a la Cláusula Segunda del Pliego de Prescripciones Técnicas del Contrato de Servicios (documentos 2 y 3 de la demandada, Folios 114 y 128 de las actuaciones)

6º.- El 27 de septiembre de 2012 la Secretaria de Organización de la federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato CCOO de Cantabria comunicó a la demandada que la actora era delegada de personal en la empresa Solidaridad Familiar SL y que continuaba como Delegada de Personal en la nueva empresa.

(Documento 2 aportado por la actora con la subsanación de la demanda, folio 31 de las actuaciones)

7º.- El 4 de abril de 2017 la demandante entregó a la empresa un documento firmándolo en calidad de Delegada de Personal.

(Documento 12 de la demandada)

8º.- El 22 de marzo de 2013 se celebraron Elecciones sindicales para la elección de miembros del Comité de Empresa de SOLIDARIDAD FAMILIAR , sin que la demandante conste como miembro del Comité de Empresa.

(documento 13 de la demandada)

9º.- Hasta marzo de 2018 la empresa demandada ha concedido a la demandante los créditos horarios de representación sindical.

A partir de marzo de 2018 la empresa ha denegado a la demandante dicho crédito horario.

(No controvertido)

TERCERO.- En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que **DESESTIMO** la demanda formulada por doña Claudia y COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA, frente a la empresa SITELEC, GLOBAL DE SERVICIOS Y OBRAS, S.L, **ABSUELVO** a la parte demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra."

CUARTO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos a la ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Resumen del debate.

1.- En el presente caso, la actora se alza frente a la sentencia de instancia que ha desestimado su demanda de tutela de la libertad sindical. En la demanda denuncia la negativa de la empresa, Sitelec, Global de Servicios y Obras, S.L., a reconocer el crédito horario de representación sindical desde el mes de marzo del año 2018. Solicita que se declare que dicha actuación empresarial supone una vulneración del derecho a la libertad sindical y, además, interesa una indemnización por daños y perjuicios.

2.- La sentencia parte de los siguientes hechos. En primer lugar, la actora era miembro del comité de empresa de la entidad Solidaridad Familiar, S.L., para la que trabajaba en la ejecución de un contrato de servicios



concertado con la Mancomunidad Saja-Corona. No resultó elegida en el proceso electoral de febrero de 2009, sino que su integración en el comité de empresa se produjo por causa de una baja.

En agosto de 2012 el servicio fue adjudicado a la empresa ahora demandada, Sitelec, Global de Servicios y Obras, S.L. y las trece trabajadoras adscritas al mismo fueron subrogadas por la nueva adjudicataria, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula segunda del pliego de condiciones. La empresa le reconoció la condición de delegada de personal hasta el mes de marzo de 2018, como consecuencia de la certificación remitida en septiembre de 2012 por el sindicato CCOO, en la que se indicaba que la actora ostentaba tal condición.

3.- La sentencia de instancia analiza el tipo de representación que la actora ostentaba en la empresa. Era miembro del comité de empresa y no delegada de personal del centro de trabajo objeto de subrogación, como erróneamente había informado el sindicato Comisiones Obreras, por lo que no tenía la condición de representante legal de los trabajadores de dicho centro de trabajo y entiende que la negativa de la empresa a reconocer el crédito horario es ajustada a derecho.

4.- En el escrito de recurso se articulan dos motivos. En el primero de ellos, con base en el apartado c) del artículo 193 LRJS, denuncia la infracción de los artículos 44.5 y 67.3 ET, del artículo 6 de la Directiva comunitaria 2001/23, del artículo 28.4 CE y de la jurisprudencia que cita. La base argumental del referido motivo es que nos encontraríamos ante una sucesión legal por "sucesión de plantilla" y ello determinaría que no se aplicasen las prescripciones convencionales sino el artículo 44 ET.

En el segundo motivo, con idéntico amparo procesal, denuncia la infracción del artículo 10.15 LOLS, artículos 182 y 183 LRJS y de la jurisprudencia que cita y solicita el reconocimiento de una indemnización de daños y perjuicios.

SEGUNDO.-1.- Respecto al primer motivo de recurso. En primer lugar, como destaca la parte impugnante del recurso, se ha producido un cambio en la argumentación de la parte recurrente, pues a lo largo del escrito de demanda no se aludía en ningún momento a una posible sucesión legal, sino que, en todo momento, se alegaba la concurrencia de una sucesión convencional. Específicamente, en el hecho quinto de la demanda se aludía al artículo 70.2 del convenio colectivo aplicable como base normativa de su pretensión (el derecho a mantener la condición de representante legal de los trabajadores afectados por la subrogación). En el acto del juicio se mantuvo esta postura, tanto al tiempo de ratificar la demanda (minutos 2.15 y siguientes de la grabación) como en fase de conclusiones (minutos 33.28 y siguientes), en donde expresamente adujo la aplicabilidad del citado artículo 70 del convenio colectivo.

Ahora bien, alegar ahora, en sede de recurso de suplicación, la existencia de una subrogación legal no constituye una modificación sustancial de la demanda que ocasione indefensión a la parte contraria. Cuando se alega la posible existencia de una sucesión de empresa, en cualquier de sus modalidades, es posible examinar si, a la luz de los datos declarados probados, concurre otra de las admitidas en derecho. Por tanto, examinaremos la cuestión de la posible existencia de una sucesión de empresas legal, en la modalidad de sucesión de plantillas.

2.- La sentencia declara probado que en el mes de agosto del año 2012, la empresa, Sitelec, Global de Servicios y Obras, S.L., resultó ser la nueva adjudicataria del servicio de ayuda a domicilio para la Mancomunidad Saja-Corona. Dicha empresa asumió a las trece trabajadoras de la empresa saliente (Solidaridad Familiar, S.L.), en virtud de la cláusula segunda del pliego de prescripciones técnicas del contrato de servicios, que consta aportado (folios nº 114 y 118; hecho probado quinto).

Consta la plantilla de la nueva empresa y su actividad principal (hecho probado segundo); los pormenores con relevancia del proceso electoral del año 2009 de la empresa saliente y del nuevo proceso electoral del año 2013; las comunicaciones del sindicato CCOO y de la trabajadora, así como el cambio de criterio empresarial a partir de marzo de 2018. De ellas se deduce que la consideración inicial de la actora como representante legal de los trabajadores obedeció a la errónea creencia de que ostentaba la condición de delegada de personal del centro objeto de subrogación.

Por otro lado, se sobreentiende que la nueva adjudicación comprende actividades o servicios sustancialmente iguales a los que desarrollaba la anterior contratista.

3.- La "sucesión de plantillas" se caracteriza por el hecho de que la empresa entrante sucede a la que desempeñaba anteriormente los servicios o actividades por cuenta de un tercero. Dichos servicios o actividades han de ser sustancialmente iguales. La adquirente ha de incorporar al desempeño de los mismos a una parte importante de la plantilla, ya sea cualitativa o cuantitativamente y el activo principal para su desempeño ha de ser la mano de obra organizada.



Cuando la obligación de subrogar al personal venga impuesta por el convenio colectivo aplicable, si la actividad desarrollada en la unidad productiva depende, fundamentalmente, de la mano de obra, la sucesión derivada de la asunción del personal impuesta por el convenio no sería una sucesión convencional sino legal. La razón es que el Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, el artículo 44 TRET, constituye un mínimo legal imperativo que obligaría a la empresa adquirente a garantizar el conjunto de derechos y garantías establecidos en la Ley. En este sentido se pronunció ya la STJUE de 24 de enero de 2002 (Temco), que ya destacó la irrelevancia de que la asunción de personal derive de la imposición de una norma convencional.

Aunque la jurisprudencia del TS, en las SSTs de 31 de mayo de 2018 (Rec. 25896/2016), de 9 de mayo de 2018 (Rec. 3065/2016), de 10 de abril de 2018 (Rec. 3684/2016), o las de 7 de abril de 2016, de 3 de mayo de 2016, y de 1 de junio de 2016, ha declarado que en los supuestos de asunción de personal derivados del convenio colectivo, nos encontramos ante una sucesión de tipo convencional y no legal y, por tanto, los efectos serán los expresamente previstos en el convenio colectivo aplicable. El Alto Tribunal ha modificado esta doctrina en la reciente STS de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 2747/2016) para adaptarla a la STJUE de 11 julio 2018 (C-60/17, **Somoza Hermo**).

De acuerdo con la nueva doctrina, la transmisión de empresa constituirá una sucesión legal en los supuestos de sucesión de contratas en los que se produzca una transmisión de una entidad económica independiente, si se trata de actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial y se ha producido una asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata, ya sea en términos cuantitativos o cualitativos, siendo irrelevante que la referida asunción de personal derive de una imposición del convenio colectivo aplicable.

Como se recoge expresamente en el fundamento de derecho séptimo, el resumen de la nueva doctrina es el siguiente: "A) La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional. B) El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen "siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario". C) Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una "sucesión de plantilla" no debe acudir a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas. D) Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral".

Además, el Tribunal Supremo justifica el cambio de criterio recordando que "una doctrina similar a la del caso **Somoza Hermo** (STJUE 24 de enero de 2002, Temco , C-51/00), conocida y tenida en cuenta por nuestras sentencias. Pero las razones antes expuestas nos habían llevado a pensar que la misma no afectaba a la validez de un convenio colectivo negociado con las exigentes mayorías representativas que nuestro legislador reclama (arts. 87 y 88 ET) y que convenios como el aplicado en el presente supuesto respetaban y mejoraban las previsiones heterónomas. Pensábamos que el deseo de los agentes sociales de otorgar estabilidad laboral en casos adicionales a los subsumibles en la transmisión legal de empresas justificaba esa peculiar regulación. En ese sentido, nuestra doctrina partía de una premisa distinta a la que refleja la STJUE 11 julio 2018 cuando subraya (& 38) que los convenios como el ahora examinado persiguen el mismo objetivo que la Directiva 2001/23.

A la vista de lo expuesto debemos modificar una de las premisas de nuestra doctrina. En contra de lo que hemos venido entendiendo, el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema. Que la empresa entrante se subrogue en los contratos de trabajo de una parte significativa del personal adscrito por mandato del convenio no afecta al hecho de que la transmisión pueda referirse a una entidad económica.

B) El concepto de "entidad económica", de este modo, es el único que puede erigirse en definidor de la existencia de una transmisión empresarial con efectos subrogatorios. Y la determinación de si eso sucede ha de hacerse ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso.

En este aspecto consideramos que lo sustancial de nuestra doctrina viene ajustándose a lo que el TJUE exige: siempre que haya transmisión de un conjunto de medios organizados impera el régimen legal de transmisión y subrogación laboral, debiendo considerarse ilegal el convenio que lo desconozca. Lo que no debemos hacer es seguir abordando el problema atendiendo a la causa de esa continuidad significativa de contratos de trabajo (el mandato convencional). Por el contrario, son los efectos derivados de la previsión del convenio (asunción de una parte significativa de la plantilla) los que deben valorarse para determinar si hay sucesión de empresa.



C) En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación.

Pero esa subrogación no es automática e incondicionada. Ni nuestra doctrina ni la del TJUE sostienen que la mera asunción de un conjunto de personas equivale a la transmisión de una unidad productiva en todos los casos. Hay que ponderar el conjunto de circunstancias concurrentes.

Por eso la sucesión en la contrata (de vigilancia, de limpieza, de cualquier otra actividad de características similares) activa la subrogación empresarial "siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas" (parte dispositiva de la STJUE de 11 julio 2018).

D) En principio, y siempre por referencia a estos supuestos en que lo relevante no es la infraestructura productiva puesta en juego, la adjudicación de una nueva contrata a empleador diverso del saliente nos sitúa ante la transmisión de la "entidad económica" recién aludida.

Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba. Es decir, el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación. Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda.

A partir de ahí, dados los términos en que el convenio colectivo disciplina la subrogación, será lógico que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra así lo acredite (art. 217 LEC) y que se produzca el debate correspondiente cuando la cuestión sea controvertida".

4.- La aplicación de la presente doctrina al caso permite concluir que nos encontramos ante una sucesión legal y no convencional.

De acuerdo con el inmodificado relato fáctico, se produjo una sucesión de contratas para el servicio de ayuda a domicilio en la Mancomunidad Saja-Corona. La sentencia no contiene ninguna mención a que se haya transmitido ningún elemento material o infraestructura para la prestación del referido servicio, pero parece claro que el elemento esencial es la mano de obra, aspecto que suele considerarse básico en el referido sector de actividad. Así lo declaró, entre otras, la STJUE de 10 de diciembre de 1998 (Sánchez Hidalgo), que, precisamente, versó sobre la actividad de atención a domicilio de personas necesitadas.

Consta además, de forma expresa, la efectiva asunción de la totalidad de la plantilla que la empresa saliente destinaba a la prestación del referido servicio (hecho probado quinto).

En definitiva, debemos partir de que nos encontramos ante una sucesión legal y no convencional, por lo que es necesario examinar si la concreta representación de los trabajadores que la actora ostentaba en la saliente (era miembro del comité de empresa; no era delegada de personal del centro transmitido) debía ser respetada por la empresa entrante.

5.- Lo cierto es que la unidad que fue objeto de subrogación carecía de representantes legales electos. Como se expresa en la sentencia de instancia, la actora no había sido elegida representante legal del referido centro de trabajo, sino que ostentaba la condición de miembro del comité de empresa, que representaba a trabajadores de los demás centros de trabajo de la empresa, Solidaridad Familiar, S.L..

En la fundamentación del motivo de recurso, se trae a colación la STS de 5 de diciembre de 2013 (RJ 2013, 8343), relativa a la revocación del mandato representativo de los miembros del Comité de empresa, en un supuesto en el que miembros del referido comité habían sido trasladados a otro centro de trabajo, junto a parte importante de trabajadores del centro originario, que habían sido sus electores y que, además, carecían de otra representación.

La sentencia establece expresamente que "los trabajadores, que han sido elegidos representantes, miembros del Comité de Empresa en un determinado centro de trabajo, no pierden su condición de tal por el hecho de que la empresa traslade a parte de los trabajadores de la plantilla, entre los que se encuentran los actores, a otro centro de trabajo, en la misma localidad, no teniendo este centro más trabajadores que los trasladados y sin tener, por lo tanto, representantes de los mismos". Concretamente, al nuevo centro de trabajo se habían



trasladado 46 trabajadores, lo que suponía un 25,81 % de la plantilla del centro originario -eran 177- y 2 representantes, -había 9 representantes-, lo que supuso un 22,23%. No existía representación en el nuevo centro de trabajo, lo que significaba que los trabajadores representantes iban a prestar servicios a un nuevo centro formado por una parte importante de sus electores, que carecían de otra representación.

Se trata de un supuesto netamente diferente al que ahora nos ocupa, pues se cuestiona la pervivencia del mandato representativo en un supuesto en el que la empresa había adoptado una medida de traslado.

La cuestión relativa a la representación legal de los trabajadores en situaciones de sucesión de empresa fue abordada en múltiples ocasiones por la jurisprudencia. La STS, Sala Cuarta, de 23 de julio de 1990 (Rec. 207/1990) reconoció que el mero cambio formal de titularidad de los centros de trabajo no extingue el mandato de los legales representantes de los trabajadores, si la actividad continúa con idénticas funciones y con el mismo número de trabajadores.

Como recoge la STS 28-4-2017 (Rec. 124/2016), se trata de una de las excepciones de la regla general que exige la subsistencia del centro de trabajo para que pueda mantener la condición de miembro del comité de empresa. Si el centro afecto a la transmisión desaparece, pero mantiene su autonomía, conforme dispone el artículo 44.5 ET, se mantiene la representación. Otra de las excepciones a esta regla general, es, precisamente, el supuesto que resuelve la STS de 5 de diciembre de 2013, citada en el recurso y, por último, también se admite en los casos en los que el cierre del centro se haya producido por fraude de ley o por una maquinación que tengan por objeto el cierre del centro para conseguir la finalización anticipada del mandato representativo de los trabajadores.

Por tanto, se mantiene la condición de representante legal cuando la unidad en la que el trabajador fue elegido se mantiene, pero se exige es que ámbito electoral subsista como entidad económica autónoma.

Como estableció la STS de 10 de diciembre de 2013 (Rec. 635/2012), el mantenimiento del mandato depende de la subsistencia de la unidad productiva trasferida, como entidad económica autónoma, pero constituida, asimismo, como unidad electoral.

De este modo, la autonomía que exige la normativa sobre transmisión de empresa para el mantenimiento del mandato representativo de los trabajadores, no se entiende en términos puramente organizativos o funcionales, sino en sentido de autonomía a efectos electorales. El mantenimiento de la representación de los trabajadores no depende de la propia transmisión, ya que la representación del personal no puede quedar afectada por un acto discrecional del empresario, sino solo por las circunstancias en que se produce.

Esto determina que, en casos como el presente en los que el ámbito de representación para el que habían sido elegidos los trabajadores afectados por un traspaso, no solo era el del centro de trabajo en que prestaban sus servicios, sino que comprendía varios centros más, que no habían sido objeto de transmisión y, por tanto, seguían perteneciendo a la saliente, no se mantiene el mandato representativo [en este sentido se pronuncian las SSTSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2011, (Rec. 1186/2011), y Extremadura, de 21 de enero de 2004 (Rec. 830/2003), entre otras].

La condición de representantes de los trabajadores que se ha adquirido a través del proceso electoral regulado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores se extingue cuando desaparece la base objetiva sobre la que operó la elección.

6.- En este supuesto, la actora no fue elegida para el específico centro de trabajo en el que prestaba servicios y que fue objeto de transmisión, sino que el proceso electoral del que derivaba su mandato comprendió todos los centros de trabajo de la empresa. Por tanto, el ámbito de su representación no solo comprendía el del centro de trabajo en el que prestaba y continúa prestando servicios, sino el de varios otros centros que siguen perteneciendo a la empresa saliente. Por tanto, no existía una entidad económica dotada de autonomía, que sirviera de base objetiva para la constitución de la correspondiente institución representativa.

Todo lo anterior determina que debemos desestimar el motivo de recurso, sin que sea necesario entrar a conocer de las cuestiones relativas a la indemnización solicitada.

7.- No procede efectuar expresa condena en costas (art. 235.1 LRSJ).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso interpuesto por D^a. Claudia y Comisiones Obreras de Cantabria frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Santander, de fecha 11 de julio de 2018 (Proc. 284/2018), confirmando la misma en su integridad.



Sin costas.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, 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.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0680 18.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0680 18.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.