



Roj: **STSJ PV 2513/2013 - ECLI: ES:TSJPV:2013:2513**

Id Cendoj: **48020340012013101528**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **17/12/2013**

Nº de Recurso: **2177/2013**

Nº de Resolución: **2196/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**RECURSO Nº:** Suplicación / E\_Suplicación 2177/2013

N.I.G. P.V. 20.05.4-13/003517

N.I.G. CGPJ 20.069.34.4-2013/0003517

SENTENCIA Nº: 2196/2013

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 17 de diciembre 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltsmos/as. Sres/as. D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, Presidente en funciones, D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA y D<sup>a</sup> ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Carlos Ramón contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 5 de San Sebastián de los de DONOSTIA / SAN SEBASTIAN de fecha 25 de septiembre de 2013, dictada en proceso sobre DSP, y entablado por Carlos Ramón frente a **KING REGAL S.A.** .

Es Ponente el Iltsmo. Sr. Magistrado D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, quien expresa el criterio de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

" 1º.-) El demandante ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada KIG REGAL SA, en la zona de San Sebastián, desde el día 4 de julio de 2011, mediante un contrato laboral de duración indefinida, con la categoría profesional de comercial, y con un salario mensual de 2.000€ brutos, con inclusión de la prorrata de pagas extras.

Resulta de aplicación el Convenio Colectivo de pastelería y confitería de Valencia.

2º.-) La empresa remite al demandante comunicación escrita de fecha 2 de julio de 2012, en la que le indica que con esa misma fecha de efectos procede a su **despido** al amparo de lo dispuesto en el art. 52 c) del ET por causas económicas, y en la que se hace referencia al principio de la misma a la situación de crisis financiera, y a una reducción de los márgenes consecuencia de los ajustes en los precios. Señala también previamente



que KING REGAL SA conforma un grupo empresarial desde la perspectiva mercantil con la sociedad CASA RICARDO SA.

Por lo que se refiere a la concurrencia de las causa económicas, la carta apela a que concurren resultados negativos en los ejercicios precedentes, ocasionando importantes pérdidas. la comunicación indica que en cuanto a la evolución del resultado de los ejercicios de la empresa KING REAL SA, el resultado antes de impuestos es el siguiente: año 2010, 2.244.939,09€ de beneficios, año 2011, 702.699,18€ de beneficios, año 2012, -6.256.618€ de pérdidas, año 2013, a la fecha de 30/04/2013, el resultado es -219.018,56€ de pérdidas.

Por lo que se refiere a la situación de la empresa CASA RICARDO SA, el resultado antes de impuestos es el siguiente: año 2010, 74.354,81€ de beneficios, año 2011, 201.760,29€ de beneficios, año 2012, -3.446.296,80€ de pérdidas, y año 2013, a la fecha de 30/04/2013, -128.835,20€ de pérdidas.

En la carta se indicaba que ambas empresas han materializado ajustes en los gastos de explotación con la finalidad de adaptar los costes a la nueva realidad de ingreso, si bien los esfuerzos realizados no han sido suficientes a tenor de la evolución del resultado de las compañías.

La carta finalizaba indicando que se ponía disposición del demandante la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, que en el presente caso ascendía a la suma de 2.780€.

**3º.-)** El resultado económico de la empresa KING REAL SA en los precedentes ejercicios es el siguiente: año 2010, 2.244.939,09€ de beneficios, año 2011, 702.699,18€ de beneficios, año 2012, -6.256.618€ de pérdidas, año 2013, a la fecha de 30/04/2013, el resultado es -219.018,56€ de pérdidas.

El resultado económico de la empresa CASA RICARDO SA es el siguiente: año 2010, 74.354,81€ de beneficios, año 2011, 201.760,29€ de beneficios, año 2012, -3.446.296,80€ de pérdidas, y año 2013, a la fecha de 30/04/2013, -128.835,20€ de pérdidas.

**4º.-)** La empresa ha reconocido adeudar al demandante la cantidad de 1.039,05€ en concepto de paga extra del mes de junio de 2012.

**5º.-)** La parte demandante acumula en si demanda dos pretensiones, una de reclamación de cantidad y la otras de **despido**. Por lo que se refiere a la de cantidad, reclama en su escrito de demanda la suma de 1.093,05€ en concepto de paga extra del mes de junio de 2012. Asimismo reclama también la suma de 5.000€ en base al concepto de bonus por la consecución de unos **objetivos** marcados por al empresa, y que ésta no ha abonado al demandante.

También solicita que su **despido** sea declarado como improcedente con las oportunas consecuencias legales.

**6º.-)** El demandante no ostenta la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

**7º.-)** Se ha acreditado la celebración del intento de conciliación administrativo previo."

**SEGUNDO** .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"1- Que debo desestimar la reclamación de **despido** formulada por el demandante Carlos Ramón frente a la empresa KING REGAL SA, declarando su **despido** procedente, y absolviendo a la demandada de las pretensiones frente a ella deducidas.

2- Debo estimar parcialmente la pretensión de cantidad, condenando a la demandada a abonar al actor la suma de 1.093,05€ más el 10% de interés por mora desde la fecha de devengo de la misma."

**TERCERO** .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario .

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El Juzgado de lo Social nº 5 de los de San Sebastián dictó sentencia el 25-9-13 en la que desestimó la demanda interpuesta por el trabajador, relativa a **despido**, y estimó parcialmente la pretensión de cantidad acumulada, reconociendo que la cuantía que la misma empresa admitía respecto a la parte proporcional de las pagas extraordinarias, rechazando, igualmente, el devengo del concepto del bonus. La sentencia recurrida tras el relato de los hechos concluye que concurren causas económicas, con un abultado volumen de pérdidas que implica la supresión del contrato del demandante, mostrándose razonable la medida a la vista de la entidad de las pérdidas, y de la evolución de la situación de beneficios concurrente.

**SEGUNDO.-** Frente a la anterior sentencia interpone recurso de suplicación la parte actora y lo hace en dos grandes motivos, dedicando el primero de ellos, por la vía del apdo. b) del art. 193 LRJS a la modificación del relato de los hechos, y específicamente pide la adición de hasta cuatro nuevos hechos. Conjuntamente vamos a realizar algunas consideraciones relativas a todos los hechos que se cuestionan, y partiendo igualmente



de las consideraciones que efectúa la impugnación del recurso, destacaremos que nos encontramos ante un recurso de naturaleza extraordinaria, y que por tanto difiere de la apelación o del nuevo juicio (TS 26-11-12, recurso 786 y 5-12-11, recurso 905/11 y TC 15-9-08 , sentencia 105/08); de aquí que, en segundo término, no sea posible que la Sala aplique un conocimiento de los hechos indiferenciado, e igualmente examine la valoración de prueba para obtener conclusiones distintas o dispares, salvo que se haya articulado una revisión concreta y específica.

Lo anterior lo decimos porque el recurrente aunque bajo la apariencia de una articulación de motivos revisorios, y posteriormente de un motivo jurídico en relación a ellos, busca un análisis general de la prueba, y construye una versión paralela a la del juzgado, obviando que la facultad de valorar la prueba en su conjunto corresponde a quien preside la vista por razón del principio de inmediación ( TS 24-9-13, recursos 62/12 y 16-9-13, recurso 75/12). De manera específica la primera revisión intenta añadir un nuevo hecho probado sobre los resultados de la empresa, pero existe una remisión a un bloque documental que comprende de los folios 64 a 107, de forma que la falta de especificación concreta de los puntos a examinar implica que no se aborde el error del juzgador, y por ello se desprende de esta formulación lo siguiente: primero, la remisión a un bloque documental supone una determinación genérica de la prueba que por tanto es impropia de la revisión ( TS 6- 2-13, recurso 1/12 ); y, segundo, que no se muestre a través de un documento de forma clara, precisa e indubitada aquello que se intenta, y en concreto el error del juzgador ( TS 22-1-13, recurso 290/11 ). En consecuencia todos esos datos que formula el recurso en orden a cantidades, personal, tesorería, deudores, inmovilizado, reservas y deudas es inadmisibles, pues no existen elementos en la articulación del motivo de los cuales derivar sus conclusiones.

Igual ocurre con el apdo. 2º de este primer motivo que intenta añadir un nuevo hecho sobre los **objetivos**, pues se basa, inicialmente, en prueba testifical que es inoportuna e inadecuada para la revisión de los hechos ( TS 18-6-12, recurso 132/11 y 29-4-13, recurso 62/12 ). Y, en segundo término nos introduce en una pluralidad de conclusiones, hipótesis o deducciones, que son impropias de la revisión según constante jurisprudencia ( TS 11-10-11, recurso 146/10 ). Además de ello se añaden estas consideraciones: los documentos los ha valorado el juzgador obteniendo conclusiones diferentes; las que intenta referir el recurrente son precisamente conclusiones; y, por último, esos correos no son documento idóneo para revisar, e incluso ni tan siquiera han accedido al relato de los hechos a través de la sentencia recurrida, siendo, en el mejor de los casos, manifestaciones de la parte o de sujetos que hubiesen merecido el correspondiente diálogo judicial, quedando como simples manifestaciones, que en ningún caso determinan en la valoración de la prueba conjunta la existencia del bonus, sus parámetros de devengo o su abono. Estas razones determinan que se desestime el motivo.

Tampoco el nuevo hecho probado que intenta introducirse sobre un compañero de trabajo muestra relevancia, pues nuevamente nos debiera introducir en hipótesis o conjeturas impropias de la revisión, y la última revisión, en iguales términos que las anteriores, sobre la comunicación de falta de alcance de los **objetivos**, ha sido valorada por el juzgador de instancia, y en este caso, lo resalta la impugnación, no son sino preguntas o formulaciones teóricas las que se realizan, que demuestran el carácter especulativo que tenía la revisión.

**TERCERO.-** En el segundo de los grandes motivos dedicado a la infracción jurídica y por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS , se denuncia en un primer apartado los arts. 1278 y 1256 del Código Civil , aludiéndose a la existencia de un contrato específico en el que se incluye el pago del bonus, con base en un pacto entre las partes que se acredita por los actos propios de la empresa. Igualmente se alude a los principios de carga probatoria, el principio de apariencia frente a terceros, o la disponibilidad de la prueba. Con independencia de la correcta formulación que existe del motivo, en orden a su extensa argumentación, y al esfuerzo que se realiza para el acreditamiento del bonus, hemos de partir de la conclusión fáctica obtenida en la instancia, y sobre ella realizar algunas puntualizaciones en términos generales. En efecto, tiene razón el recurrente cuando señala, o se intuye de su razonamiento, que el salario que determina el art. 26 ET es un pago que debe ser conocido por el trabajador, imposibilitándose la introducción de incógnitas, arcanos o indefiniciones que puedan conducir a un desconocimiento por parte del operario de los términos concretos del devengo de su salario. Y, y en ello coincidimos plenamente con el recurso, la prueba del pago, de los parámetros, de los **objetivos** y del alcance de la cuantía salarial debe ser atribuida a la empresa, pues ella dispone de los mecanismos de comprobación para la satisfacción de complementos como el que se cuestiona, sin que en modo alguno pueda el trabajador quedar en una situación de indefensión, propiciada por la dificultad que lógicamente concurre en sus posibilidades de acceder a la contabilidad, las ventas, la caja, y demás circunstancias específicas de la operativa, producción o ventas de la empleadora. Ello es así, y por tanto, en principio, si se acreditase la existencia de un bonus debiera ser la empresa la que probase el alcance del mismo. Pero dicho ello, lo cierto es que el juzgador de instancia parte de la falta de prueba de pacto alguno sobre ventas o actividad, y ello lo ha concluido después de valorar la prueba documental y testifical, incluso llegando a la conclusión de que en modo alguno se alcanzaban esos teóricos **objetivos** sustanciados para 2012. Con estos elementos difícil es que en un recurso extraordinaria, sin otros elementos de prueba podamos deducir otras conclusiones, si no son la cierta contradicción que



efectivamente pudiera presentarse entre negar el bonus y posteriormente cualquier cuantía del mismo por no alcanzar el umbral de su satisfacción. Pero salvo esta conclusión no es posible avanzar en el sentido expositivo del recurso, pues la doctrina de los actos propios de constante formulación dentro de los Tribunales (por todas las sentencias del TS de 25-7-13, recurso 100/12 , 24-1-13, recurso 22/12 ó la de 11-3-12, recurso 70/12 ), supone la construcción de una conducta desde la proyección de la buena fe y el art. 7 del Código Civil , pero siempre que concurra una conducta vinculante que se exprese por actos concluyentes o indubitados que causen estado, y definan inalterablemente la situación jurídica; lo que no es válido es formular esta teoría sobre una simple hipótesis no contrastada, y de aquí el que no admitamos una conducta por parte de la empresa en la sea posible establecer el devengo del bonus, y a tal efecto nos remitimos a las conclusiones obtenidas en el examen de la revisión de los hechos.

El siguiente epígrafe denuncia la infracción de los arts. 51 , 52 y 53 ET , aludiendo a la razonabilidad de la medida, y formulando una defectuosa forma en la comunicación de **despido**, e igualmente una impugnación del fondo del mismo. Sobre la forma señala que no se ha facilitado documentación, pero sobre este extremo no podemos señalar nada exclusivamente pues nada consta en el relato de los hechos, ni tampoco es deducible de la sentencia, siendo que el contenido de la carta es claro y expreso tanto en la definición de la causa como en la comunicación de resolución del contrato de trabajo.

Y en orden al fondo se argumenta también sobre la documentación, y sobre la existencia de datos positivos que muestran una situación contraria a las pérdidas que ha tenido en cuenta el Magistrado recurrido. En cuanto aquella documentación volvemos a reiterar que existen datos concretos, puestos de manifiesto al trabajador, y que no habiendo prosperado la revisión (nos referimos al segundo punto mencionado), tenemos que tener por acreditadas las pérdidas.

Por último se alude a la razonabilidad de la medida y se utilizan básicamente dos argumentos: por un lado que la carta es genérica en orden a determinar la necesidad de extinción del contrato de trabajo del demandante, aludiendo el términos generales que no concretan la realidad del supuesto; y, en segundo lugar, se señala que ni se evidencia ni se prueba la conexión de funcionalidad, o en otros términos la causalidad del **despido** en orden a las pérdidas alegadas y la extinción realizada o efectuada por el empleador.

**CUARTO.-** Las reformas laborales introducidas por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, han configurado un **despido** en el que se cuestiona la función de los órganos judiciales a la hora de examinar la denominada conexión de funcionalidad o la adecuación de la causa a la extinción del contrato de trabajo, y en términos más generales la que por parte de la doctrina se ha llamado acción de juzgar inescindible de la de valorar. En efecto, la introducción de las flexibilidades de acceso, interna y salida implican dentro del contexto de cada una de las causas que permiten estas dos últimas el enjuiciamiento de la concurrencia de los medios instrumentalizados, desde la proyección de la libertad empresarial ( art. 38 CE ) que implica su propia actuación dentro de las funciones de organización del complejo empresarial.

A la hora de determinar las causas del **despido** es importante acudir al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 158, parte del derecho interno por la ratificación de 18-2-85 que llevó a cabo España, en virtud de la aplicación del art. 96 CE y 1 , 5 del Código Civil . Aquel Convenio recoge el denominado "principio fundamental de la justificación" en virtud del cual el **despido** necesariamente responde a una causa, art. 4 Convenio OIT , y todo trabajador tiene derecho si considera injustificada la terminación de su relación de trabajo a recurrir a un organismo neutral, y este organismo tiene el deber de examinar la justificación de la causa de extinción (art. 10 del Convenio), y el empresario, además, estará obligado a acreditar la causa, y en los supuestos de necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio los Tribunales deben examinar expresamente las razones esgrimidas y decidir si estas "son suficientes para justificar la terminación".

Esta normativa responde a la naturaleza propia del derecho, que supone una plasmación de la razón, y por ello se articula dentro del paradigma de la proporcionalidad, y del criterio del equilibrio, directamente plasmado dentro del contrato de trabajo, que supone una relación entre sujetos y en el que tanto el empresario como el trabajador no son simples elementos fácticos, sino realidades que en el caso de la parte trabajadora recibe una especial protección, que es precisamente la que ha motivado el desarrollo de la normativa laboral, y supone que dentro de la concepción de la empresa se rechace cualquier consideración del titular del contrato de trabajo como un simple elemento, integrado dentro de un conjunto mayor (la antigua relación de trabajo superada en la actualidad), o un simple elemento del coste empresarial, o un factor de producción sin individualidad o entidad propia. La configuración de la persona y de su entidad supone que la empresa sea articulada dentro de ese conjunto de redes, entre las que se encuadra el trabajador como elemento subjetivo que aporta el trabajo, que es su bien de mercado y producto, pero en modo alguno le priva o desnaturaliza de su subjetividad. Es por ello que el derecho al trabajo del art. 35 CE pugna con el 38 del mismo texto, y se ha configurado aquel derecho dentro de la dinámica de la estabilidad y permanencia ( sentencias del TC 22/81 y 129/03 ),



suponiendo ello, a su vez, el derecho del trabajador a cuestionar el **despido** ( TC 27-1-94, sentencia de 20/94 ), pues la inexistencia de una reacción adecuada contra el **despido** debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho cuya finalidad en el sector del trabajo es la de compensar la desigualdad de situaciones reales de empresario y trabajador a la hora de establecer las condiciones o el contenido de la relación mutua o sinalagmática, máxime si ello acontece a título individual y no colectivo ( sentencia citada 20/94 ). Partiendo de esta consideración la medida de flexibilidad externa es evaluable dentro de la posible configuración de las causas extintivas, y admite una respuesta judicial en orden a examinar, ponderar y evaluar la denominada conexión de funcionalidad, dentro de los términos y parámetros que ya venía aludiendo el TS ( TS 29-11-10, recurso 3876/09 ). Desde aquí el que la instrumentalidad de la medida adoptada requiera una actuación específica sobre la plantilla de trabajadores, por la necesidad de reducir puestos, provocando el cese de la actividad y que las medidas extintivas respondan a la necesidad objetivada, por ello al empleador se le requiere no solo acreditar la causa o la existencia de una situación económica, sino establecer el efecto sobre los contratos de trabajo en la medida en que ello ha provocado la necesidad de amortizar unos específicos puestos, y además, y esto es lo relevante, mostrar la adecuación de las medidas extintivas para responder a la necesidad. Este último elemento constituye la conexión de funcionalidad, y demuestra que las medidas justifican la necesidad de la reducción del puesto. Por ello el denominado control de razonabilidad evita la discrecionalidad de la medida, que no es lo mismo que fiscalizar la idoneidad de la misma o el control denominado de óptimos, sino que esté justificado el **despido**, con independencia de la ponderación de sacrificios que se haya realizado. Por tanto los denominados automatismos negativo y positivo marcan umbrales de desarrollo en la fiscalización de la medida, pero en modo alguno enervan la función de su control, pues la norma no puede vaciar de contenido la función de concretar y valorar la concurrencia de la causa extintiva y su concreta funcionalidad o causalidad en la extinción del contrato de trabajo, pues este sigue siendo un contrato, no un elemento enajenado del hombre, y que responde a una causa objetiva.

El contrato de trabajo puede extinguirse, en términos generales, por causas imputables a los sujetos y por otras ajenas a ellos, como son las que previene el art. 51 ET , y que por su propia desvinculación de la conducta, en este caso, del trabajador, exige el control específico de su adecuación, que no es sino la determinación de la instrumentalización del medio extintivo en razón a la causa existente, de manera que la operatividad que se produce sea real, con independencia del sujeto, pues incide en la supresión de su puesto, y ello implica la extensión hacia su contrato de trabajo y su extinción. La empresa no se configura como un simple conglomerado, conjunto o sumatorio de elementos, sino que se articula en pluralidad de conexiones, externas e internas, y ellas implican que el elemento productivo, económico o comercial no sea el único parámetro de evaluación, y se constituya dentro de la esencialidad del "patrimonio" de la empresa el trabajador y su contrato. La influencia del trabajo dentro del complejo empresarial implica el abordaje de la medida extintiva, y el ajuste a las previsiones reales, no improvisadas o meramente oportunistas. De aquí el necesario equilibrio de la medida, en razón a la repercusión que tiene en la supresión del puesto de trabajo, y la desvinculación con la personal del trabajador pues si la extinción responde a las circunstancias específicas de la persona titular del contrato nos encontramos ante otras medidas distintas a la del **despido objetivo** y que incidirán en otros mecanismos.

**QUINTO.**- Realizado el pequeño expositivo anterior (es transcripción de nuestra sentencia de 4-12-12, recurso 2755/12 ), hay que señalar que todo ello concretado en el caso actual nos lleva a señalar que la comunicación de **despido**, en efecto, para nada alude a la conexión, relación o eficacia de la situación manifestada y acreditada por la empresa con la extinción o resolución del contrato de trabajo del demandante, pues se utilizan no solo alusiones de tipo genérico, sino tautológicas, en orden a que la situación económica implica la extinción, y ello, lo hemos apuntado, no es suficiente para que opere la resolución del art. 52 ET . Tampoco es posible suplir esta carencia por una actividad probatoria o discursiva dentro del juicio, como aporta la sentencia recurrida, pues ello introduce al trabajador en una grave indefensión.

Avancemos algo más en nuestra exposición. Si tenemos en cuenta que el demandante realiza una actividad de comercialización de productos, deberemos saber la necesidad de suprimir su actividad, pues no parece razonable que se requieran las ventas y se suprima el puesto de comercial del actor. Ello nos lleva a nuevas hipótesis, como son la determinación de los puestos o el puesto a extinguir, la razón o la causa de ello, su influencia respecto a la andadura empresarial y su producción, puesto que por la razón esgrimida en la carta pudieran suprimirse todos o ninguno de los puestos, y es precisamente la razonabilidad, funcionalidad, instrumentalización o causalidad de la causa la que implica la extinción, sin que sirva una mención imprecisa y genérica para que opere la extinción.

En la anterior tesitura si bien la empresa puede elegir, efectivamente, así lo manifiesta en la comunicación de **despido**, el puesto o contrato a extinguir, ello no le exime de justificar su medida pues en otro caso pudiéramos incurrir en admisiones de arbitrariedades o en una conculcación del art. 1256 del Código Civil , que es impropio



de la relación jurídica contractual que define el art. 1 ET , y de la causa que por remisión del art. 52 ET define el 51 del mismo texto.

Conforme al último de los expositivos que hemos referido se va a estimar el recurso, pero como indica la impugnación del mismo ello no supone que se incremente la indemnización con un nuevo salario, pues el que se ha fijado en la sentencia no ha sido combatido, y por tanto partiremos del mismo para realizar los cálculos de la opción entre la readmisión o la indemnización, teniendo en cuenta que conforme a lo dispuesto en el RDL 3/2012, Disposición Transitoria V, se fraccionan las indemnizaciones con anterioridad a dicha norma , 12-2-12, y el período posterior, con porcentajes indemnizatorios de 45 días por año trabajado respecto al período inicial, y de 33 días por año al arco temporal posterior.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de San Sebastián de 25-9-13 , procedimiento nº 699/13, por don José Manuel Piñeiro Pérez, abogado que actúa en nombre y representación de don Carlos Ramón , y con revocación parcial de la misma se declara improcedente el cese acontecido con efectos del 2-7-12, condenando a la empresa King Regal, S.A., a estar y pasar por la anterior declaración, y a que a su elección, o bien readmita al trabajador en iguales circunstancias a las que regían con anterioridad a la extinción, o le indemnice con la suma de 2876,71 euros, advirtiéndole que la opción deberá realizarla dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia en la secretaria de esta Sala, y que si no la efectúa se entenderá que procede la misma; para el caso de que se optase por la readmisión se deberán abonar los salarios de tramitación desde la fecha del **despido** hasta la notificación de la presente sentencia a razón de 65,75 euros día, y el trabajador deberá reintegrar la indemnización satisfecha; si se opta por la readmisión se descontará la cuantía percibida por el trabajador del importe indemnizatorio. No se hace pronunciamiento sobre costas y se mantiene el pronunciamiento del ordinal segundo del fallo de la sentencia recurrida.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

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

## ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar** , al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien 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 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, o bien en entidad bancaria del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-2177-13.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0030-1846-42-0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala



de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-2177-13.

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.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre en sus artículos 2 y 5 apartado 3º, en relación con la Orden HAP/2262/2012 de 13 de diciembre que la desarrolla, será igualmente necesario para todo el que recurra en Casación para la Unificación de Doctrina haber ingresado, a través del modelo 696, la TASA en la cuantía correspondiente a que hace referencia el artículo 7 apartados 1 y 2 de la mencionada Ley. El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).

Estarán exentos del abono de la TASA aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones y reúnan los requisitos, que deberán acreditar en su caso, recogidos en el artículo 4 apartados 1 y 2 de la Ley.