



Roj: **STSJ PV 2496/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:2496**

Id Cendoj: **48020340012014101219**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **22/07/2014**

Nº de Recurso: **1300/2014**

Nº de Resolución: **1519/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS ITURRI GARATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 2496/2014,**
STS 3206/2016

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **1300/2014**

N.I.G. P.V. 01.02.4-13/003953

N.I.G. CGPJ 01.059.34.4-2013/0003953

SENTENCIA Nº: 1519/2014

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a veintidós de julio de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. Don MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Presidente en funciones, Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE y Don JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN OCHOA, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por don *Alonso* contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de los de Vitoria-Gasteiz, de fecha 28 de febrero de 2014, dictada en autos 967/2013, en proceso sobre *DESPIDO OBJETIVO* y entablado por don *Alonso* frente a **PAÑALON HML S.L.U., PAÑALON S.A.** y el **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, 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:

PRIMERO.- El actor D. *Alonso* ha venido prestando servicios para la empresa PAÑALÓN HML S.LU con una antigüedad de 28 de Octubre de 2002, categoría profesional de conductor mecánico y un salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extras de 2.323,04 Euros.

SEGUNDO.- A la relación laboral entre las partes les resulta de aplicación el Acuerdo colectivo de ámbito nacional entre Pañalón S.A y la representación legal de los trabajadores que establece las relaciones de trabajo del personal conductor de la empresa durante los años 2011 a 2015.



TERCERO.- Con fecha 28 de Octubre de 2002 el actor y la empresa PAÑALÓN S.A suscribieron un contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida de la Ley 21/2001 habiéndose fijado en el mismo que le sería de aplicación lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 12 / 2001.

Una copia del contrato obra a Iso folios 193 y 194 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

CUARTO.- Con fecha de efectos 3 de Septiembre de 2012 el actor pasó a integrarse en la plantilla de la empresa PAÑALON HML S.L.U habiéndose reconocido al actor todos los derechos consolidados hasta dicho momento opr el mismo en la empresa PAÑALÓN S.A (folio 190)

QUINTO.- La empresa PAÑALÓN HML S.L entregó al actor una carta el día 17 de Octubre de 2013 con el siguiente contenido:

Torrejón del Rey , 17 de Octubre de 2013.

Sr. D. Alonso .

Asunto: Comunicación extinción del contrato de trabajo.

Causa: Extinción por causas objetivas.

" Consecuentes con el artículo 52.c del RD. 1/1995, de 24 de Marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se ha resuelto extinguir su contrato con efectos del día 17 de Octubre de 2013, inclusive, por las siguientes causas:

Como es sabido por usted, la Empresa se constituye con ocasión de la escisión de la actividad de Portavehículos que hasta la fecha venía desarrollando PAÑALON S.A., trasladando dicha actividad a la sociedad PAÑALON HML , S.L.U. El objeto y espíritu de dicha escisión no es otro que el de abrir las oportunidades de negocio a otros accionistas y mercados geográficos exteriores.

Esta actividad no ha sido ajena a la crisis que ha afectado a lo largo del año 2012 al resto de actividades, y a fecha de hoy se siguen produciendo pérdidas en las mismas , los gastos de personal siguen siendo elevados, y existe un problema de índole productiva, como se explica a continuación.

Si facturación de la actividad de Portavehículos en los meses de actividad del año 201, de septiembre a diciembre, no fue buena (10.457,342- €uros), en el mes de Junio del año 2013, el descenso de ventas con respecto a los primeros meses ha sido aún peor, y así , en los seis primeros meses del año apenas se han facturado 12.714,434 €uros, siendo la media mensual de apenas 2.119,072 €uros, frente a los 2.614,336.- €uros de media de facturación mensual del año 2012.

Evolución de las ventas (en euros)

2012 (de septiembre a diciembre) 2013 (a junio)Importe neto cifra negocio10.457.342.- €12.714.434.- €Media mensual2.614.336.- €2.119.072.- €Variación Porcentual-19%

Durante los primeros meses de actividad de PAÑALON HML. S.L. U. se han generado unas pérdidas muy elevadas e inasumibles, cerrando el ejercicio 2013 con un resultado negativo de - 190.498.-€, que a la vista del comportamiento negativo que ha venido teniendo nuestros principales clientes (Volvo, Iveco y Daimler), así como la estructura de costes, se repetirán en el presente ejercicio.

Por lo que la situación general impide pensar en una pronta recuperación de la actividad del transporte por carretera, especialmente Portavehículos, modalidad relacionada de forma directa con la automoción que están en constante y notable recesión.

De hecho, la actividad de Portavehículos es la que más ha acusado el descenso de los pedidos antes de la segregación. Así, la de Líquidos Químicos lo hizo un 5,98 por ciento en el período enero-diciembre de 2012, y la de Pulverulentos apenas descendió un 2 por ciento, al pasar los pedidos de 65.344 a 54.126.

Evolución de lo Pedidos (en unidades)

201020112012

Líquidos QuímicosA diciembre

30.278

29.347

27.591

Variación Porcentual



-5,98 %

Pulverulentos A diciembre

15.822

18.330

17.993

Variación Porcentual

-1,98%

Portavehiculos A diciembre

54.958

65.344

54.126

Variación Porcentual

-17,17%

Total 3 actividades A diciembre

101.058

113.021

99.710

Variación Porcentual

-11,78%

Así, la actividad propia no está ingresando lo suficiente como para mantener los gastos de la misma, siendo éstos muy superiores a los ingresos. Frente a los 10.457.342 €uros facturados en el ejercicio 2012, tenemos unos gastos inherentes a la actividad de más de 7.000.000.-€uros, a los que se añaden unos gastos de personal de 1.089.631.-€uros.

Gastos de personal que suponen la tercera partida más importante en la estructura de costes y única sobre la que la empresa puede actuar de forma relevante, siendo imposible hacerlo sobre los aprovisionamientos (combustible básicamente) ni sobre los servicios exteriores (arrendamientos y reparaciones), y por otro lado, se trata de la partida que reduciéndola, puede coadyudar a reducir la brecha existente entre ingresos y gastos.

A continuación se expone la evolución de los gastos de personal en la empresa:

PAÑALON HML. SL.

2012-2013 (a junio)

Importe neto cifra negocio 10.457.342.-€ 12.714.434.-€

Gastos de personal 1.089.631.-€ 1.261.135.-€

Gastos personal s/Ventas 10% 10%

Plantilla media 89,565,8

El peso de los gastos de personal es importante, siendo insuficiente la facturación para el mantenimiento del peso de los mismos, situación que hace muy lejano alcanzar el umbral de rentabilidad, sobre todo por lo difícil que está resultando realizar viajes de ida y vuelta con carga.

Por lo que las expectativas para lo que queda de ejercicio 2013 son muy negativas, siendo muy probable que la situación tienda a agravarse en los últimos meses, con una previsión de ventas de 21 millones de €uros, con una media mensual de 1,7 millones de €uros frente a los 2,1 millones de €uros del año anterior; lo que hace prever unas pérdidas antes de impuestos de cerca de los 700.000,- €uros.

En la empresa PAÑALON S.A. la proyección anual de la cifra de negocio semestral arroja la cifra de 63,5 millones de €uros de ventas para el año 2013, lo que implica una caída del 27 por ciento con respecto al año 2012, lo que llevaría a estimar unas pérdidas antes de impuestos de 900.000.- €uros.



La actividad en general, ha descendido tanto en la empresa PAÑALON HML S.L.U. como en PAÑALON S.A. afectando al transporte en general y ha azotado a todas las actividades, como recogen los datos que a continuación se exponen:

Número de pedidos (en unidades)

2010 2011 2012 (a junio) 2013 (a junio)

Total pedidos 101.058.-€ 113.021.-€ 99.710.-€ 53.423.-€ 44.491.-€

Variación 12%-12%-17%

Polivalentes 30.278.-€ 29.347.-€ 27.591.-€ 14.872.-€ 13.425.-€

Pulverulentos 15.822.-€ 18.330.-€ 17.993.-€ 9.241.-€ 8.068.-€

Portavehículos 54.958.-€ 65.344.-€ 54.126.-€ 29.310.-€ 22.98.-€

El primer semestre del año 2013 la actividad había descendido en todas las actividades un 17 por ciento con respecto a los pedidos del año anterior. Descenso más acusado en la actividad de portavehículos, ya que la caída de los pedidos en lo que va de ejercicio ha sido del 22 por ciento, pasando de 29.310 pedidos a junio de 2012 a tan solo 22.998 a junio de 2013.

Como se ha indicado, esta caída se debe principalmente a la caída de pedidos que hemos venido sufriendo de nuestros clientes más importantes (Repsol, Exxon, Grupo Iveco, Grupo Daimler, Grupo Volvo y Grupo Renault), de lo que en el año 2012 se perdieron más de 11.500 pedidos con respecto al año 2011.

Y así, la reducción de pedidos de los principales clientes de porta vehículos ha sido de un 24 por ciento en el año 2012 y un 5 por ciento en el primer semestre del 2013. Le mostramos a continuación la evolución de los pedidos por clientes desde el año 2010 a junio de 2013, con comparativa semestral:

Número de pedidos (en unidades)

PEDIDOS CLIENTES 2010 2011 2012 (a junio) 2013 (a junio)

REPSOL (PL+PU) 4.978 4.931 3.032 11.821 11.647

Variación -1%-39%-10%

EXXON (PU) 2.177 2.231 0.624 006 23

Variación 2%-52% 56%

GRUPO IVECO (PV) 12.556 16.447 13.136 6.330 7.154

Variación 31%-20% 13%

Grupo DAIMPLER (PV) 3.610 4.971 3.655 2.028 1.330

Variación 38%-26%-34%

Grupo VOLVO (PV) 3.984 4.901 3.615 1.701 1.563

Variación 23%-26%-8%

Grupo RENAULT (PV) 5.269 8.983 6.371 3.273 2.565

Variación 70%-29%-22%

Todos los clientes 101.058 113.021 99.710 53.423 44.491

Variación 12%-12%-53%-17%

A lo anterior hay que añadir la insuficiencia tanto de la actividad como del número de pedidos de nuestros principales clientes (muchos de los cuales han presentado expedientes de regulación de empleo), suponiendo un descenso muy significativo de la actividad de los conductores, descendiendo el importe medio por servicio, generándose cada vez más viajes en vacío y ocasionando en consecuencia ineficiencia económica, agravándose cada día más la situación de pérdidas indicada.

Esta situación de caída de las ventas y mantenimiento de los gastos no es ajena a la Empresa PAÑALON, S.A. que del mismo modo ha visto caer un año más su cifra de negocio, cerrando el ejercicio 2012 con unas pérdidas antes de impuestos de casi 2,5 millones de euros, frente a un, reducido pero, resultado positivo del año anterior de 394.639 euros.

PAÑALON, S.A. 2011 2012



Cifra de negocios 106.735.841.-€ 87.139.282.-€

Resultado antes de impuestos 394.639.-€ -2.423.371.-€

Resultado del ejercicio 323.467.-€ -1.713.597.-€

La cifra de negocios de la Empresa PAÑALON S.A. está en constante caída, pese al leve repunte del año 2011 (producido entre otras cosas gracias a los esfuerzos llevados a cabo por todos, en medidas de reestructuración, ahorro de gastos en personal, impulso de la fuerza comercial, hipotecas, minimización de las mortizaciones, aplazamientos de Seguros Sociales, renegociación de las condiciones con los clientes a fin de mantenerlos bajando el precio de los servicios, etc.), no ha sido ni mucho menos suficientes para mantener márgenes de explotación y comerciales, ya que los costes que están soportando están por encima de los de nuestra competencia, creándose un desajuste entre ingresos y gastos que ha tenido que ser corregido con reajustes llevados a cabo y que han tenido que afectar directamente al gasto de personal.

PAÑALON, S.A.

200820092010201120122013 (Junio)

Importe neto cifra negocios 112.164.59073.008.94189.843.518106.735.84187.139.28231.796.477

Variación porcentual -34,9% 23,1% 18,8% -18,35%

Resultado de explotación 1.550.723-455.147-878.9691.986.932-1.005.591309.147

Resultados antes de impuestos 340.740-1.848.427-2.201.730394.693-2.423.371-476.238

Resultado del ejercicio 152.317141.766-39.490323.467-1.713.597-335.855

De ahí que en ambas empresas se hayan realizado ya múltiples medidas coadyuvantes para superar la situación actual, siendo imprescindible ampliar las actuaciones de ahorro de costes, entre los que se encuentran los de personal, para preservar la posición competitiva de la empresa en el mercado.

Por lo que y teniendo en cuenta las causas alegadas, nos vemos en la obligación y necesidad de adecuar el volumen de plantilla a las necesidades productivas, al objeto de no poner en peligro la continuidad de la empresa. La medida extintiva, en unión con otras ya adoptadas (reducción y congelación de salarios del personal, renegociación de precios con los proveedores y clientes para lograr su mantenimiento, eliminación de gastos, etc) contribuye a garantizar la viabilidad futura de esta empresa y del empleo que mantiene, pues permite una mejor y más adecuada organización de los recursos y permite una mayor competitividad de las mismas en el mercado.

Obviamente, la situación que trae la entidad PAÑALON, S.A. influye directamente en la actual situación que sufre PAÑALON HML, S.L. y a la vista del escenario que plantean ambas sociedades, el descenso de la actividad sufrida debe ser corregida, pues supone una ineficiencia cuyo coste económico no puese ser soportado, dada la situación económica negativa por la que atraviesa la Empresa y que se agravará con toda seguridad en el transcurso de los próximos meses.

De ahí la necesidad de llevar a cabo la amortización de puestos de trabajo, en concreto un total de dos conductores, directamente afectados por la insuficiente actividad y la falta dramática de pedidos. Medida que ha de ser adoptada en aras de mantener nuestra presencia y posición en el mercado.

La razonabilidad de la medida viene por el ahorro que la misma implica que mejora en la posición competitiva, lo que ayudará a mantener los contratos próximos a su renovación y/o vencimiento, así como a elevar las posibilidades de captar nuevos, todo ello como contribución a la viabilidad de la empresa y a la reducción de las cuantiosas pérdidas habidas en el año 2012 y prevista para el 2013.

En este sentido, la medida supondrá un ahorro aproximado de 62.555,00-€uros anuales, lo que supondrá que las pérdidas previstas para el año 2013 se mitigarán en dicha cifra.

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 53.1b) del Estatuto de los Trabajadores, ponemos a su disposición en este acto la indemnización que establece el citado artículo y que asciende al importe bruto de 18.739,23€uros resultado de abonarle 20 días por año de servicio a razón del salario regulador, con el límite máximo de una anualidad. Dicha cantidad ha sido transferida en el día de hoy a su número de cuenta bancaria, adjuntando a este escrito copia de la misma, dando cumplimiento a la obligación de puesta a disposición de la indemnización del mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 53.1c) de la mencionada Ley se sustituye la obligación de preavisar con 15 días de antelación con el abono del salario correspondiente al período incumplido."

Atentamente.



SEXTO.- Las empresas Pañalón S.A y Pañalón HML S.L.U se dedican a la actividad del transporte de mercancías por carretera habiéndose escindido en Septiembre de 2012 la actividad de portavehículos de Pañalón S.A y trasladado a Pañalón HML S.L .

SÉPTIMO.- La empresa PAÑALÓN HML S.L, registra un descenso de sus ventas desde el mismo inicio de su actividad en Septiembre de 2012. Durante los cuatro primeros meses de su actividad durante el año 2012 las ventas tuvieron una media mensual de 2,6 millones de Euros y en el año 2013 y hasta el mes de Octubre de 2013 esa media fue de 2,2 millones de Euros (un 13% menos).

En concreto la evolución de las ventas (en Euros) ha sido la siguiente:

2012 (Septiembre a Diciembre) 2013 (a Octubre)

Importe neto cifra de negocio 10.457.34222.758.308

Media mensual 2.614.3362.275.831

-13%

OCTAVO.- La empresa PAÑALÓN HML S.L.U cerró el ejercicio 2012 con un resultado negativo de € 190.498 Euros, ascendiendo las pérdidas en el mes de Octubre de 2013 a € 441.289 Euros.

NOVENO.- La empresa PAÑALÓN S.A ha visto disminuir sus ventas en un 18% en el año 2012 pasando de 106,7 millones de Euros a 87,1 millones de Euros y una caída interanual a Septiembre de 2013 del 35% pasando de 71,2 millones de Euros a 46,3 millones de Euros.

DÉCIMO.- En el año 2011 el importe neto de la cifra de negocio en la empresa PAÑALÓN S.A ascendió a 106.735.841 Euros pasando a ser en el año 2012 de 87.139.282 .

UNDÉCIMO.- En la empresa Pañalón S.A el resultado del ejercicio 2011 fue de 323.467 Euros, siendo el resultado del ejercicio 2012 de € 4.213.597 Euros, ascendiendo las pérdidas a Septiembre de 2013 a la cantidad de 596.712 Euros

DUODÉCIMO.- La actividad de portavehículos que desde el 3 de Septiembre de 2012 fue asumida por Pañalón HML S.a.U vió en el año 2012 sus pedidos reducidos en un 17% pasando de 65.344 pedidos en el año 2011 a 54.126 pedidos.

DÉCIMOTERCERO.- PAÑALÓN S.A y PAÑALÓN HML S.L.U forman parte de un grupo de empresa mercantil, en el que PAÑALÓN es la empresa dominante desde el 11 de Julio de 2008 al haber adquirido el control de Pañalón Multimodal S.A (denominada anteriormente Tradilo S.A), dedicada a una modalidad de transporte distinto al desarrollado por las empresas demandadas, con quienes consolidan cuentas desde entonces.

DÉCIMOCUARTO.- La información relativa a las inversiones en empresas del grupo, multigrupo y asociadas se describe en los puntos 7.1 y 16 de la Memoria correspondiente al ejercicio 2012 de Pañalón S.A que obran a los folios 244 y 252 de las actuaciones . Dichas sociedades son Tradilo Inversiones S.L, Pañalón Multimodal S.A , Pañalón HML S.A con un 50%, 51% y 100% de participación respectivamente.

DÉCIMOQUINTO.- Tradilo inversiones S.L desarrolla su actividad como centro de servicios al transporte en Constantí (alquiler de oficinas, talleres, lavadero de cisternas y parking de camiones.

DÉCIMOSEXTO.- Pañalón Multimodal está especializada en el transporte multimodal.

DECIMOSÉPTIMO.- Las transacciones realizadas con partes vinculadas se corresponden a operaciones del tráfico normal de la Sociedad y se realizan a precios de mercado, los cuales son similares a los aplicados a entidades no vinculadas.

DECIMO OCTAVO.- Por parte de la empresa PAÑALÓN HML S.L.U se ha abonado al actor la indemnización consignada en la carta de despido que asciende a un total de 18.739,23 Euros.

DECIMONOVENO.- El actor no es ni han sido durante el año anterior a los hechos representante de los trabajadores.

VIGESIMO.- Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Álava del Gobierno Vasco el 20 de Noviembre de 2013 , concluyendo sin avenencia.

SEGUNDO. - La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: " Que DESESTIMO la demanda en materia de despido formulada por D. Alonso contra las empresas PAÑALÓN S.A y PAÑALÓN HML S.L.U y en consecuencia declaro PROCEDENTE el despido de que fue objeto el actor con fecha de efectos 17 de Octubre de 2013 , debiendo las partes pasar por esta declaración y absuelvo a la empresas demandadas PAÑALÓN S.A y la empresa PAÑALÓN HML S.L.U de las pretensiones deducidas en su contra. "



TERCERO .- Frente a dicha resolución, don Alonso formalizó recurso de suplicación, el cuál fue impugnado por PAÑALÓN S.A y PAÑALÓN HML S.L.U.

CUARTO.- En fecha 20 de junio de 2014 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 30 de junio, acordándose -entre otros extremos- que se deliberara y se decidiera el recurso el día 22 de julio.

Lo que se ha llevado a cabo, dictándose sentencia seguidamente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Don Alonso formula recurso de suplicación contra la sentencia que ha desestimado la demanda que en su día formuló contra Pañalón HML. S.L.U. y Pañalón, S.A., impugnando el despido objetivo por causas económicas y productivas que la primera acordó de tal empleado suyo con fecha de efectos del día 17 de octubre de 2013.

La Magistrada autora de la sentencia recurrida considera procedente tal despido, luego de asumir como probadas las causas alegadas en la carta de despido y que era razonable la decisión de amortizar el puesto de trabajo del demandante en su empleadora por ambos tipos de causas, considerando que, existiendo grupo de empresas mercantil, del que es empresa dominante Pañalón, S.A. no consta que medien los supuestos que permitan dar efectos laborales a tal grupo de empresas, debiendo respetarse la personalidad jurídica independiente de la S.L.U. que despidió al demandante y tras afirmar que no cabe considerar que el artículo 4 del pacto de empresa aplicable a las empresas del grupo, de lugar a que proceda declarar la improcedencia del mismo, por haber la empresa incumplido el compromiso de no despedir por causa objetiva, pues la misma no pudo tener en cuenta la situación económica ni productiva existente en el año 2013 cuando suscribió tal pacto (1 de noviembre de 2011).

El recurrente considera que si que se da uno de los supuestos por los que cabe imputar efectos laborales al grupo de empresas y además que no cabe considerar una alteración de circunstancias que justifiquen que la empresa no cumpliera lo que comprometió en el año 2011. Es decir, se centra en estos dos últimos aspectos que trata la sentencia recurrida.

Al efecto plantea cuatro motivos de impugnación. Los tres primeros se enfocan por la vía prevista en el apartado b del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y el último por la vía de su apartado c. En los tres primeros se proponen concretas adiciones a los hechos probados de la sentencia recurrida, mientras que en el último se aduce infracción del art 52, letra c del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) en relación con su artículo 51, número 1 y la doctrina jurisprudencial relativa a los actos propios.

El recurso es impugnado por ambas codemandadas, que presentan un escrito de impugnación del recurso en el que se oponen a tales motivos en su integridad. Terminan pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida.

El recurrente contestó a tal impugnación a través de nuevo escrito, en el que contesta a los argumentos expuestos por las demandadas.

SEGUNDO.- Primer motivo de impugnación.

La parte recurrente pretende añadir un nuevo hecho probado a la sentencia en el que se indique que ambas demandadas forman una unidad empresarial con Tradilo Inversiones, S.L. y Servicios y Tracciones Albacete, S.L., la cual fue constituida con un capital social de tres mil euros y en el año 2012 ha generado una cifra de negocio de 1.423.909 euros, teniendo como único cliente a Pañalón, S.A. y a Pañalón HML, S.L.U., quienes son además sus proveedores mayoritarios.

Al efecto indica que ello se deduce de los documentos aportados por dicha parte a juicio como documentos números 9 y 11 y una prueba testifical concreta.

Interesa destacar que en el hecho probado decimocuarto de la sentencia se indica que la sociedad dominante en el grupo ¿Pañalón, S.A.- tiene una participación del cincuenta por ciento del capital social de Tradilo Inversiones, S.L., que en el decimoquinto se indica que esta última desarrolla su actividad como centro de servicios de transporte en Constantí y se centra en el alquiler de oficinas, talleres, lavadero de cisternas y parking de camiones, señalándose en el decimoséptimo que las transacciones realizadas con las sociedades vinculadas al grupo corresponden a operaciones del tráfico norma de la sociedad y se realizan a precios de mercado, precios similares a los aplicados a las entidades no vinculadas al grupo.

Pues bien, luego de señalar tal dato, se ha de decir lo siguiente:



1.- La prueba testifical invocada no es apta producir tal reforma por ministerio legal.

En efecto, las facultades de esta Sala en orden a revisar las declaraciones fácticas fijadas en la sentencia recurrida no son absolutas, en el sentido de que este Tribunal pueda revisar con plena libertad toda la prueba y fijar sus propias conclusiones, sino que solo puede modificar los presupuestos fácticos fijados por el Juzgado en el supuesto en que se acredite error judicial por medio de prueba documental o pericial exclusivamente.

Así se lo impone la Ley (artículo 193 apartado b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social en relación con su artículo 196 punto 3).

Esta restricción en orden a revisar los hechos que se consideran probados por el Juez uno de las notas por las que se entiende en la doctrina que el recurso de suplicación debe ser calificado como recurso extraordinario interpretando las correspondientes normas de la Ley de Procedimiento Laboral, (entre otras, cabe citar las sentencias del Tribunal Constitucional 105/2008, de 15 de septiembre, 218/2006, de 3 de julio y 294/1993, de 18 de octubre y de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 6 de marzo y 19 de enero de 2001, recursos 2344/1999 y 2946/2000), siendo que las correspondientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social son trasposición de las mismas.

2.- La alusión a que existe unidad empresarial supone hacer supuesto de la cuestión, aludiendo a un solo empleador en el sentido del artículo 1 número 1 del Estatuto de los Trabajadores que englobaría a esas empresas de grupo y por ello, no cabe asumirlo. Se han de significar los datos fácticos que en su caso permitan inferior tal conclusión, pero no dar por sentado la concurrencia de tal instituto, que presupone una concreta valoración en derecho de los datos fácticos que a ello lleven.

3.- El documento número 9 es parte de un documento fiscal relativo al año 2012 (la recurrente lo identifica como el modelo tributario 347) y del mismo no se deduce lo que se pretende indicar, debiendo puntualizarse que de la lectura de tal documento lo que se deduce es que Servicios y Tracciones Albacete, S.L. no solo ha realizado operaciones con empresas vinculadas al grupo, sino también con otras de las que no consta tal relación.

4.- El documento número 11 es un informe de vida laboral del personal contratado por Servicios y Tracciones Albacete, S.L.U. y no hace ver tampoco lo que se pretende, constando tanto contratación con personas pertenecientes a la familia que dice la recurrente es la titular de la dominante del grupo como de otro personal sin relación con la misma y no solo de las de la primera clase, como se afirma en el recurso.

En consecuencia, no procede tal reforma.

TERCERO.- Segundo motivo de impugnación.

La parte recurrente pretende reformar el decimoséptimo hecho probado de la sentencia, para que se sustituya el mismo y en su lugar se diga que en realidad las transacciones que se han realizado entre las sociedades vinculadas al grupo han consistido en desviar clientes de Pañalón, S.A. y Pañalón HML, S.L.U. a Albatar, S.L. y a Servicios y Tracciones Albacete, S.L., que serían sociedades instrumentales de las primeras, provocándose un efecto de caída de ingresos en las indicadas Pañalón, S.A. y Pañalón, HML, S.L.U.

El contenido de lo indicado en el hecho probado decimoséptimo de la sentencia se deduce por la Magistrada de la pericial practicada y de la documental aportada por la empresa, según se aprecia de leer lo que expone en el tercer fundamento de derecho de la sentencia recurrida. Sobre el precio de las operaciones entre las empresas del grupo, se cita en el hecho probado decimocuarto de la propia sentencia la memoria correspondiente al ejercicio del año 2012 de Pañalón, S.A., que obra a los folios 244 y siguientes de autos, donde se expone lo que la Magistrada da por probado, debiendo considerarse que tales cuentas fueron debidamente auditadas.

Frente a lo señalado por la Juzgadora en tal hecho probado, la recurrente vuelve a citar el documento que como número 9 aportó dicha recurrente a juicio como única prueba propiciatoria de la versión alternativa que propone.

Nos remitimos a lo dicho de su contenido en el fundamento de derecho anterior. Por otra parte, de tal documento, por si solo, tampoco cabría inferir de forma indefectible que haya un traspaso de clientes relevante ni menos que se de el efecto que la recurrente afirma por tal causa.

En consecuencia, no admitimos tal reforma.

CUARTO. Tercer motivo de impugnación.

En este caso, la parte recurrente pretende añadir que mediaba un pacto de empresa, suscrito en fecha 1 de noviembre de 2011, que tenía su eficacia pactadas entre tal día y el 31 de diciembre de 2015 y en cuyo clausulado se recogía la renuncia de la empresa a la práctica de despidos por causas objetivas durante la vigencia del mismo.



La aplicabilidad de tal acuerdo colectivo ya se indica en el hecho probado tercero y es asumido también por las impugnantes.

Pues bien, si asumimos el documento número 6 de los que las demandadas aportaron a juicio, consta un ejemplar de dicho acuerdo, en cuyo artículo 4, relativo a su duración y vigencia se dice en su párrafo cuarto: "*Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, es decir, durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa renuncia a aplicar medidas de despidos colectivos o por causas objetivas o expedientes de suspensión de contratos que afecten a la plantilla actual de conductores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*"

Lo expuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de las otras causas de cese por motivos disciplinarios, finalización de contratos temporales, traslados o extinciones individuales de mutuo acuerdo."

Se asume parcialmente tal reforma, pues más que asumir que se pactó una renuncia genérica, tal y como propone la recurrente, lo más adecuado es asumir los términos en que ésta se produjo, que pasa por indicar tales extremos del mencionado artículo 4 de ese acuerdo.

QUINTO.- Cuarto motivo de impugnación.

A.- El ámbito en el que opera la causa económica es distinto al de las otras y en concreto, de las productivas. La económica de afectar a la empresa en su conjunto. Así lo expresa la jurisprudencia. Por todas, sentencias de 21 de diciembre de 2012 y 12 de diciembre de 2008 (recursos 199/2012 y 4555/2007).

La primera de ellas, nos dice: "*Respecto al ámbito de apreciación de la concurrencia de la causa, la jurisprudencia ha señalado que si la causa es económica, ha de afectar a la empresa en su conjunto o globalidad (STS 14/05/98, rcud 3539/97), y si se trata de un grupo de empresas en el sentido laboral del término, la situación negativa ha de afectar a todas las empresas del grupo y no solo a aquella en la que en un momento determinado estuviera el trabajador prestando sus servicios (STS 23/01/07, rcud 641/05).*"

Cuando la causa alegada es técnica, organizativa o de producción, el ámbito de apreciación de la concurrencia de estas causas es el espacio o sector concreto de actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (SSTS 13/02/02, rcud 1436/01 ; 19/03/02, rcud 1979/01 ; 21/07/03, rcud 4454/02 ; 31/01/08, rcud 1719/07 y 12/12/08, rcud 4555/07).

La primera de dichas sentencias razona que: "*La necesidad de tratar de distinta manera unas y otras causas de extinción del contrato la ha puesto de relieve el propio legislador, en cuanto que ha introducido un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa o unidad productiva en su conjunto.*"

Cuando lo que produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras."

Es cierto que esta Sala en sentencia de 29 de noviembre de 2010, recurso 387/09 , entendió que no procedía la amortización del puesto de trabajo del actor por causas organizativas -prestaba servicios en un espacio de la estación de ferrocarril de Sants, arrendado por ADIF a la empresa Global Game Machine Corporation SA, dedicada a la actividad de máquinas recreativas- por el hecho de que ADIF rescindiera el contrato de arrendamiento de dicho local, teniendo en cuenta las especiales circunstancias concurrentes cual son que por las mismas fechas del despido la empresa había efectuado numerosas contrataciones. La sentencia razona: "el art. 52.c ET subordina la decisión extintiva, como decíamos, a la «necesidad ... de amortizar», de forma que con la medida se contribuya a «superar las dificultades» de la empresa, y éstas -como señalamos más arriba- únicamente pueden invocarse con eficacia cuando no sean superables con otra «medida racional» en orden a la eficacia productiva y -por ello- no se presenten simple medio para aumentar el «beneficio empresarial». Pues bien, esta doctrina hace de muy difícil justificación la «necesidad de amortizar» un determinado puesto de trabajo cuando -como en el caso objeto de litigio- en la misma empresa existen numerosas vacantes o se van a crear otros puestos, y



simultánea o posteriormente pasan a cubrirse con la contratación de nuevos trabajadores. "Continua razonando la sentencia: "Con ello está claro que en el caso de que tratamos no se traslada el problema -las dificultades empresariales- de un centro de trabajo a otro, porque si bien la empresa no tenía la obligación ex lege de buscar necesario acomodo al trabajador afectado, de todas formas lo que sí afirmamos es que en el presente caso ha de darse prioridad al traslado [voluntario para el trabajador] frente a la masiva contratación de trabajadores ajenos. Y aunque ciertamente esta obligación -trasladar, antes que contratar- no figure expresamente en la norma, entendemos que puede colegirse de su propio texto, puesto que habla de «superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa» y en todo caso es consecuencia de la interpretación jurisprudencial sobre la racionalidad de la medida a adoptar, que - como decíamos- está ausente en un supuesto tan singular como el presente."

B. De lo anterior implícitamente se deduce que la exigencia económica afecte a todo el grupo y no a una concreta sociedad se impone en relación a los casos en que se trate de valorar un despido objetivo producido por una sociedad que forma grupo de empresas con repercusión laboral, no en otro caso.

Así lo ha advertido esta Sala expresamente en algún antecedente previo, como es el caso de las sentencias de fecha 8 de julio , 17 de junio , 27 de mayo de 2014 , 17 de diciembre y 26 de noviembre de 2013 (recursos 1208/2014 , 1084/2014 , 936/2014 , 2111/2013 y 1980/2013). En el mismo sentido, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 28 de enero de 2014 (recurso 3620/2013).

C.- Pues bien, en nuestro concreto caso se expusieron tanto causas económicas como productivas en la carta de despido.

La idea de efectos laborales del grupo empresarial cabría solo asociarla a la causa económica, pero no a la productiva, conforme lo dicho.

Y en cuanto a esta última, resulta clara la merma productiva que se produce en la formal empleadora, Pañalón HML, S.L.U. desde que empieza a operar en septiembre de 2012 y hasta que se despide al demandante al año siguiente (octubre de 2013) debiéndose recordar que ya se ha dicho que no consta probada una desviación productiva a alguna otra empresa del grupo, como pretendía la recurrente.

La merma productiva que se refleja en el hecho probado séptimo y undécimo de la sentencia hace ver que como concurrente la causa productiva, pues hay un claro descenso en ventas desde que comenzó a funcionar en septiembre de 2012.

D. Por ende, conforme lo dicho, con respecto de la causa económica solo procedería examinar la situación de todo el grupo si se diese alguno de los supuestos que generan efectos laborales, que según la jurisprudencia (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 20 de mayo de 2014 y 27 de mayo de 2013 , recursos 168/2013 y 78/2012 , entre otras) son los siguientes: "1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestando en la prestación indistinta de trabajo - simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) La unidad de caja; 4º) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica con creación de la empresa "aparente", y 5º) el uso abusivo - anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores".

Si partimos de que no se han admitido las reformas fácticas pretendidas por la recurrente sobre este extremo y nos atenemos a los hechos probados de la sentencia recurrida, lo cierto es que de los mismos no se deduce que se dé ninguno de esos supuestos y de hecho, la recurrente tampoco lo discute, pues su argumentación en este punto se vincula exclusivamente al éxito de la reforma fáctica que pretende.

Ello no obstante y a efectos de eventual recurso, debemos decir que si que constan pérdidas en la sociedad dominante del grupo (Pañalón,S.A.), presentándose cuentas con resultados negativos importantes en el año 2012 en relación con el año 2011, cuando obtuvo beneficios (hecho probado undécimo de la sentencia recurrida).

En todo caso y prescindiendo de que haya efectos laborales en el presente caso de grupo de empresas mercantil, lo cierto es que consta la clara situación económica negativa de Pañalón, MTL, S.L.U. desde su creación (hecho probado octavo de la sentencia).

E.- En consecuencia, si solo se tratase de examinar si concurren causas económicas y productivas, la sentencia recurrida debiera ser confirmada.

Ahora bien, como también se plantea infracción de los propios actos empresariales en relación al compromiso de no despedir de forma objetiva durante la vigencia del acuerdo colectivo aludido, entendemos que el recurso debe ser estimado en este punto.



F.- La Juzgadora no consideró este argumento al entender que habían cambiado las circunstancias desde que se produjo la firma del pacto (1 de noviembre del 2011) y el despido del demandante (17 de octubre de 2013) tal y como explica en el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida.

Sin embargo, el pacto contenía una renuncia, en los términos ya explicitados y la misma era parte de un todo negociado por la entonces parte empresarial con los representantes de los trabajadores en la empresa, transigiendo ambas partes en diversos aspectos para llegar a ese todo unitario que supone tal acuerdo, transacción que supone mutuas renunciaciones y concesiones.

De hecho, el artículo 5 de tal acuerdo contiene una explícita cláusula de vinculación a la totalidad que no hace depender de la voluntad de una de las negociadoras su validez o vigencia, sino que es plasmación de esa idea de mutuas dejaciones sobre las que se asienta el acuerdo.

Pues bien, el demandante era trabajador en la empresa a la firma del acuerdo, el despido es objetivo, lo es por causas económicas y productivas y se produce en un momento en que está vigente el pacto de renuncia a efectuar este tipo de despidos que se fija en el artículo 4 del mismo y sin que sea de recibo asumir la aplicabilidad en este caso de la cláusula "rebus sic stantibus".

En efecto, la jurisprudencia es sumamente reticente a admitir tal cláusula como justificativa de este tipo de actuar empresarial.

Así lo evidencian, entre las recientes, las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 18 de marzo de 2014 y 12 de marzo de 2013 (recursos 15/2013 y 30/2012) cuando dicen: *"Respecto a la aplicación de la cláusula "rebus sic stantibus" en el ordenamiento jurídico laboral ha tenido ocasión de pronunciarse esta Sala, entre otras, en la sentencia de 26 de abril de 2007, recurso número 84/06 , en la que ha razonado lo siguiente: "2.- Indiquemos -para empezar- que es cuestión muy controvertida la relativa a la incidencia de la modificación sobrevenida de las circunstancias en el ámbito del Derecho del Trabajo; y más singularmente sobre las obligaciones pactadas en Convenio Colectivo. En la doctrina civil, existen al respecto diversas teorías [de la cláusula «rebus sic stantibus»; de la imprevisión; de la excesiva onerosidad de la prestación; o la de la desaparición de la base del negocio], conforme a las cuales ¿ citamos ya doctrina del Orden social- se posibilitaría la extinción o modificación de la relación obligatoria si se alteraran de modo trascendente e imprevisible las circunstancias que fueron tenidas en cuenta por las partes como necesarias para su desarrollo o para alcanzar el fin por ellas perseguido (SSTS 04/07/94 -rco 3103/93 ¿ y 14/01/97 -rco 609/96 -; con cita de los precedentes de 12/06/84 , 30/01/85 y 30/09/85). Pero debemos señalar -asimismo- que la propia jurisprudencia civil ha sido marcadamente restrictiva en la aplicación de tal doctrina, desde que la STS 14/12/40 -primera en abordar frontalmente el tema- hubiese destacado la excepcionalidad de la medida [«tan equitativa como necesitada de aplicación muy cautelosa»] y con mayor motivo desde que la STS 17/05/57 fijase sus rigurosos requisitos: a) alteración extraordinaria de las circunstancias; b) desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado; y c) sobrevenir circunstancias radicalmente imprevisibles. Exigencias de las que siempre se hizo eco la jurisprudencia social, limitando la posible excepción al principio «pacta sunt servanda» a supuestos extraordinarios en que por virtud de acontecimientos posteriores e imprevisos resulte extremadamente oneroso para una de las partes mantener el contrato en su inicial contexto (en este sentido, SSTS 11/03/98 -rec 2616/97 -; y 16/04/99 -rec 2865/98 -) ."*

"Y si ya en el ámbito del Derecho civil la cláusula -«rebus sic stantibus»- tiene dificultades aplicativas con mayor motivo han de sostenerse obstáculos a ella en el Ordenamiento jurídico laboral, tanto por sus específicas reglas orientadas a modificar las condiciones de trabajo [arts. 39 a 41 ET], cuanto por la singularidad del Convenio Colectivo como fuente del Derecho [art. 3.1 ET], al situarse en el orden jerárquico inmediatamente después de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, de tal suerte que los convenios están llamados a disciplinar el desarrollo de la relación de trabajo en el ámbito que les es propio, en tanto no sean anulados, en todo o en parte (STS 10/06/03 -rco 76/02 -). Hasta el punto de que la teoría [«rebus sic stantibus»] únicamente cabría aplicarla -restrictivamente- cuando se tratase de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues la cláusula es impredecible de las normas jurídicas y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex art. 37 CE [«cuerpo de contrato y alma de Ley», se ha dicho]; e incluso -tratándose de condición individual de trabajo la citada cláusula «rebus sic stantibus» habría de invocarse como causa justificativa de la modificación en el procedimiento previsto en el art. 41 ET , pero nunca alcanzaría a justificar la supresión o modificación por unilateral voluntad de la Empresa (así, la STS 19/03/01 -rcud 1573/00 -)."

Consideramos que, aunque no tratamos de un convenio colectivo, si que tratamos de un acuerdo colectivo y no de ningún contrato de trabajo, en el que tal vez cupiera tal instituto. Estamos en el marco colectivo en el que se produjo aquel compromiso de no despedir por causa objetiva, sin que sea de recibo excepcionar el principio "pacta sunt servanda" en base la "rebus sic stantibus" en el particular caso de autos y ello por haber mediado



mutuas concesiones, renunciaciones y compromisos y no solo de una de las dos partes negociadoras, para llegar a ese acuerdo, máxime cuando consta que luego de aquel pacto tampoco cabe inferir una secuencia de hechos ajenos a la voluntad empresarial, pues obedeció puramente a una decisión estratégica del grupo crear la nueva empresa a la que se pasa al demandante como empleado en el año 2012, habiéndose producido las aludidas mermas en ventas y en resultados de explotación que ya se han explicado.

La sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 19 de marzo de 2013 (conflicto colectivo 21/2013) devino firme a virtud de la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 2014 (recurso 186/20149). En ella no se consideró aquella doctrina de respeto del principio "pacta sunt servanda", pero es que en tal pacto colectivo no constaba renuncia a practicar modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas como la que operó en su día la empresa y entonces se juzgó. En nuestro caso, ya se ha dicho que consta una muy clara renuncia a actuar despidos objetivos con la delimitación que ya ha sido tratada. Esta diferencia es muy relevante en orden a considerar la legalidad o no del actuar empresarial en el presente caso.

G.- Es por esta razón por la que estimamos el recurso del demandante, fijando la indemnización por despido improcedente en los términos que prevé el artículo 53 número 5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con su artículo 56 y el artículo 123 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social en relación con su artículo 111 y la disposición adicional quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral.

SEXTO.- Costas.

Dado el tenor de la presente sentencia, no procede pronunciamiento sobre costas procesales (artículo 235, número 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social).

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

FALLAMOS

Que **estimamos** el recurso de suplicación formulado por don Alonso contra la sentencia de fecha veintiocho de febrero de dos mil catorce, dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de los de Vitoria-Gasteiz en los autos 967/2013, en los que también son partes Pañalón, S.A., Pañalón HML, S.L.U. y el Fondo de Garantía Salarial.

En su consecuencia, **revocamos** la misma y declaramos improcedente el despido que esta última actuó del demandante en fecha de efectos del día 17 de octubre de 2013, condenando a Pañalón, HML, S.L.U. a estar y pasar por tal declaración y a que opte, en el plazo de cinco días, entre readmitir al demandante en idénticas condiciones laborales a las que regían con anterioridad a su despido y le abone los salarios de tramitación en importe diario bruto de 76,37 euros desde la fecha de tal despido hasta que se notifique esta sentencia a dicha parte y sin perjuicio de los que se pudieren derivar en el futuro o bien opte por indemnizarle en otros 17.536,52 euros, aparte de los 18.739,23 euros que en su día abonó, en cuyo caso no abonará salarios de tramitación.

Tal opción deberá ser hecha en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia a dicha demandada condenada, entendiéndose que opta por la readmisión si no hace manifestación expresa de cuál es el sentido de su opción en tal plazo.

Así mismo, absolvemos a Pañalón, S.A.

Cada parte deberá abonar las costas del recurso que hayan sido causadas a su instancia.

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, devuélvase 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 Ilmo. Sr. Magistrado 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 Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1300/14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, 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 4699-0000-66-1300/14.

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.