



Roj: **STSJ M 2413/2016 - ECLI: ES:TSJM:2016:2413**

Id Cendoj: **28079340012016100186**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/03/2016**

Nº de Recurso: **169/2016**

Nº de Resolución: **256/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34001360

NIG : 28.079.00.4-2014/0000479

Procedimiento Recurso de Suplicación 169/2016

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid Despidos / Ceses en general 46/2014

Materia : Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 169/2016

Sentencia número: 256/2016

D

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER

Ilma. Sra. D^a MARIA JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

En la Villa de Madrid, a 31 de marzo de 2016, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 169/2016 formalizado por el Sr. Letrado D. JOSE MARIA MORENO-YAGÜE MACIAS en nombre y representación de Dña. Dulce , contra la sentencia de fecha 16/11/2015, dictada por el Juzgado de lo Social número 34, de MADRID , en sus autos número 46/2014, seguidos a instancia



de Dña. Dulce contra OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE SOCIEDAD LIMITADA y UTE SERVICIOS DE TELEMARKETING SOCIEDAD ANONIMA (SERTEL) Y BT ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA sobre Despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

Hecho probado 1º.- Prestó la demandante sus servicios por cuenta de la demandada OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE SOCIEDAD LIMITADA con antigüedad de fecha 7 de Abril de 2010, categoría profesional de Jefe de Departamento y salario mensual total de 3.333,34 euros.

Hecho probado 2º.- Que su contratación se hizo en la fecha indicada como de su antigüedad mediante su instrumentación privada bajo el modelo de contratación indefinida bonificada, con una jornada a tiempo completo (39 horas semanales) y para el desempeño del puesto de trabajo de Directora de Servicio al frente del Servicio de Información y Atención 012, de la Comunidad de Madrid. En la cláusula adicional 3ª se establece una retribución bruta anual de 40.000,00 euros distribuidos en los conceptos establecidos en Convenio, a partir del segundo año.

Hecho probado 3º.- Que la actora ha prestado sus servicios en el Servicio de recepción y emisión de llamadas y tareas derivadas del Servicio de Información y Atención multicanal 012 de la Comunidad de Madrid, inicialmente adjudicado a OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE SOCIEDAD LIMITADA. En fecha 24 de Octubre de 2013 esta Mercantil le comunica a la actora la prórroga del servicio hasta el 19 de Noviembre de 2013 y que "a partir del 20 de Noviembre de 2013, SERTEL como nueva adjudicataria del servicio al que Usted está adscrito, será quien ostente la condición de empleadora y, por tanto será responsable del cumplimiento de los derechos y obligaciones que como tal le corresponden".

Hecho probado 4º.- Que por la nueva adjudicataria del servicio, UTE SERTEL SAU-BT ESPAÑA SAU en fecha 20 de Noviembre de 2014 suscribió contrato de trabajo con la demandante, causando el alta correspondiente e Seguridad Social. El contrato suscrito es por obra o servicio determinado vinculando su duración a la que "corresponda al tiempo exigido para la realización del servicio en que consiste la campaña especificada en la cláusula primera" (Cláusula segunda adicional). Las cláusulas cuarta y adicional primera (en el propio contrato, ya que hay dos cláusulas adicionales primeras) se establece una retribución anual de 32.000,00 euros a distribuir en los conceptos de Convenio, más una posible retribución variable en función de objetivos de hasta 8.000,00 euros brutos anuales.

Hecho probado 5º.- Que se ha intentado la conciliación previa administrativa solicitada en fecha 11 de Diciembre de 2013 y celebrado el acto en fecha 7 de Enero de 2014 resultando sin avenencia conciliatoria.

Hecho probado 6º.- Por comunicación de 4 de Mayo de 2015, la actora procedió a poner en conocimiento su voluntad de causar baja voluntaria en fecha 18 de Mayo de 2015.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"FALLO que debo desestimar la demanda interpuesta por DOÑA Dulce contra OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE SOCIEDAD LIMITADA y UTE SERVICIOS DE TELEMARKETING SOCIEDAD ANONIMA (SERTEL) Y BT ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA y, a su tenor, previa declaración de inexistencia de despido, debo absolver libremente a las codemandadas de los pedimentos que se contienen en la Súplica del escrito iniciador del procedimiento".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 02/03/2016 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.



SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 16/03/2016 señalándose el día 30/03/2016 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos, rechazó en su integridad la demanda que rige las presentes actuaciones, dirigida contra las empresas Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L. y UTE Servicios de Telemarketing, S.A. (SERTEL) y BT España, S.A., y en la que la actora se alza contra lo que reputa como un despido que sitúa en 20 de noviembre de 2.013 y cuya responsabilidad atribuye a la primera de dichas codemandadas, decisión extintiva que, sin embargo, el Juez *a quo* entendió inexistente, apreciando la *"falta de acción, carencia de pretensión o si se prefiere falta de legitimación activa y pasiva ad causam, al no haberse producido el hecho que constituye el fundamento de la pretensión ejercitada"* .

SEGUNDO.- Recurre en suplicación la demandante instrumentando un único motivo, con adecuado encaje procesal y ordenado al examen del derecho aplicado en la resolución combatida, en el que denuncia como infringidos los artículos 15.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, entonces vigente, y 18 del Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center (antes, Telemarketing), publicado en el 'Boletín Oficial del Estado' de 27 de julio de 2.012, precepto pactado cuyos mandatos conviene reproducir desde ya. El mismo establece: *"Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de Contact Center, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio, vendrá obligada a: 1. Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla. 2. Contratar a los trabajadores que han de integrar la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios: 2.1 Ya se ejecute la campaña en plataforma interna, como en plataforma externa, a partir de la publicación del Convenio el 90 % de la nueva plantilla habrá de integrarse con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicio por la anterior empresa que llevaba la misma, y en principio siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña. 2.2 A los efectos de llevar a cabo la elección de los trabajadores, la misma se realizará mediante la aplicación de un baremo sobre los siguientes factores: 50% de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10 % formación recibida durante la campaña y 40% selección. 3. Para llevar a cabo la nueva contratación de aquel personal que hubiera prestado sus servicios en la anterior campaña, la nueva empresa contratista de Contact Center, vendrá obligada a respetar las condiciones salariales de convenio consolidadas que el trabajador hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa, es decir, con independencia de los pluses funcionales y de turno, salvo que el trabajador en la nueva campaña venga a realizar idénticas funciones y en los mismos turnos. De la misma forma se respetarán las condiciones salariales extra convenio, pactadas colectivamente con la anterior empresa, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses a la fecha de la sucesión. Se respetará el tiempo y la formación consolidadas en la anterior empresa, a los únicos efectos de la promoción profesional. Se respetarán los turnos de trabajo, sin que ello suponga merma de la facultad de organización del trabajo que corresponde al empresario, y siempre que en la nueva campaña ello resulte posible. Las posibles modificaciones en la estructura de la nómina, como consecuencia del respeto a las condiciones salariales, no supondrán variación alguna en la naturaleza de los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador. No habrá período de prueba para quienes lleven en la campaña más de un año. 4. La nueva empresa constituirá una bolsa de trabajo, durante un plazo máximo de seis meses, para aquellos trabajadores que, habiendo superado el proceso de selección, no entren en el porcentaje fijado para cada campaña. De producirse vacantes en tal campaña durante el plazo de tiempo señalado, la empresa vendrá obligada a cubrirlas con el personal de dichas bolsas, salvo que tuviera trabajadores con contrato indefinido pendientes de reubicación, quienes, en todo caso, tendrán preferencia absoluta para ocupar dichas vacantes. 5. Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa "*.

TERCERO.- Por su parte, el Magistrado de instancia concluye que el despido frente al que se alza la recurrente no fue tal, habida cuenta que finalizada el 19 de noviembre de 2.013 la prestación del Servicio de Información y Atención Multicanal 012 que su entonces empleador, Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L., tenía contratado con la Comunidad de Madrid, al día siguiente la misma siguió prestando servicios laborales para la nueva



contratista -UTE Servicios de Telemarketing, S.A. (SERTEL) y BT España, S.A.-, por mucho que lo hiciera tras suscribir contrato de trabajo de obra o servicio determinados y con una retribución inferior a la que venía percibiendo anteriormente.

CUARTO.- En sus propias palabras: "(...) Pero además porque no se ha llegado a producir en ningún momento el hecho extintivo. Recurriendo al lenguaje coloquial es claro que cualquiera sabe qué es ser despedido. Significa perder el empleo, quedar desempleado por causas ajenas a la propia voluntad... Y todo ello por causas vinculadas a la voluntad unilateral del empresario. Pues bien, aquí no puede hablarse de despido. Porque la actora al día siguiente de la supuesta extinción continúa trabajando en el mismo sitio y la misma contrata, prestando el mismo servicio y percibiendo sus retribuciones... sin solución de continuidad. Si la contrata de OUTSOURCING se extinguió el día 19 de Noviembre, el 20 de Noviembre estaba trabajando por cuenta de la nueva adjudicataria. Es obvio que no ha perdido el empleo, ni se ha situado en desempleo, ni tiene por qué ser indemnizada por la pérdida de un empleo que no se ha producido. Obviamente no se ha producido despido y ni siquiera extinción del contrato", añadiendo a continuación: "(...) Precisando aún más la cuestión es claro que SERTEL aduce que cuando contrata a la trabajadora es una 'nueva contratación' desvinculada del nexo contractual precedente de la actora con OUTSOURCING. Veremos que ello no es ajustado a Derecho. Pero bástenos decir ahora, en este momento, que lo que SERTEL efectúa es la conversión del contrato de trabajo fijo e indefinido de que gozaba la demandante en un contrato temporal lo que constituye un incumplimiento contractual ya que incurre en vicio de ilegalidad y minora la retribución de la actora lo que constituye una modificación sustancial del contrato de trabajo. Pero de estos hechos no puede inferirse la existencia de una extinción contractual. Como tampoco de la pretensión declarada de reiniciar el cómputo de la antigüedad de la trabajadora prescindiendo de la acumulada con anterioridad y bajo la anterior contratista".

QUINTO.- Nada cabría objetar a la conclusión expuesta si como el *iudex a quo* razona el supuesto previsto en el artículo 18 de la norma convencional de referencia entrañase, en todo caso, un supuesto legal de sucesión de empresa -por sucesión de plantilla- del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que es lo que, al cabo, mantiene, apoyándose, entre otras razones, en la sentencia de la Sección Quinta de esta Sala de 30 de abril de 2.012 (recurso nº 286/12), la cual sienta criterio contrario al de otros pronunciamientos de este mismo Tribunal. En el sentido apuntado, el Juzgador *a quo* pone de relieve: "(...) Por contra la última de las citadas Sentencias, cuyo criterio se viene asumiendo desde esta sede judicial como posterior y más fundado en Derecho, concluye lisa y llanamente, con cita de la doctrina jurisprudencial del TS en sus Sentencias de 15 de Abril y 23 de Diciembre de 2011 referidas al mismo Convenio que nos ocupa, que estamos en presencia de una 'sucesión de plantillas' que ha de incluirse en el ámbito del art. 44 de la LET y que la eventual contradicción entre el Convenio y el precepto estatutario ha de resolverse en favor de la norma legal, como norma imperativa y de derecho necesario", añadiendo después: "(...) Obviamente la conclusión de que el mero cambio de adjudicatario de la contrata genera una nueva relación contractual ha de decaer en favor del efecto propio de la sucesión empresarial que es la subrogación del contratista entrante en todos los derechos y obligaciones que gozaban los trabajadores al tiempo de su advenimiento. Obviamente el incumplimiento de esta obligación por SERTEL no constituye un despido, sino una modificación contractual injustificada y aún un incumplimiento contractual por el que la parte demandante podrá reclamar, una vez extinguido por dimisión el vínculo contractual, las diferencias salariales que procedan y aún los daños y perjuicios que se le hubieren ocasionado, pero no por Despido, porque la relación es única".

SEXTO.- Lo que sucede es que la conclusión tendría que ser distinta si el alcance material y personal del artículo 18 del Convenio Colectivo en vigor fuera exclusivamente el recogido en dicho precepto, y la sucesión desmaterializada de contrata del sector de *contact center*, sin perjuicio de la obligación que compete a la empresa entrante de realizar un proceso de selección entre todo el personal en plantilla de la anterior contratista adscrito a la campaña o servicio finalizados para, así, integrar una parte relevante de la nueva plantilla, no implicase un supuesto de sucesión empresarial de índole legal por sucesión de plantilla (artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores), que es la premisa mayor, pero en sentido positivo, de la que parte el Juez de instancia. Nos explicaremos.

SEPTIMO.- Ante todo, reseñar que la actora prestó servicios por cuenta y orden de Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L. con antigüedad de 7 de abril de 2.010 y categoría profesional de Jefa de Departamento (ordinal primero de la versión judicial de los hechos, que permanece inatacada y, por ende, incólume), a lo que el siguiente agrega: "(...) su contratación se hizo en la fecha indicada como de su antigüedad mediante su instrumentación privada bajo el modelo de contratación indefinida bonificada, con una jornada a tiempo completo (39 horas semanales) y para el desempeño del puesto de trabajo de Directora de Servicio al frente del Servicio de Información y Atención 012, de la Comunidad de Madrid. En la cláusula adicional 3ª se establece una retribución bruta anual de 40.000,00 euros distribuidos en los conceptos establecidos en Convenio, a partir del segundo año".



OCTAVO.- A su vez, el hecho probado tercero dice: "(...) la actora ha prestado sus servicios en el Servicio de recepción y emisión de llamadas y tareas derivadas del Servicio de Información y Atención multicanal 012 de la Comunidad de Madrid, inicialmente adjudicado a OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE SOCIEDAD LIMITADA. En fecha 24 de Octubre de 2013 esta Mercantil le comunica a la actora la prórroga del servicio hasta el 19 de Noviembre de 2013 y que 'a partir del 20 de Noviembre de 2013, SERTEL como nueva adjudicataria del servicio al que Usted está adscrito, será quien ostente la condición de empleadora y, por tanto será responsable del cumplimiento de los derechos y obligaciones que como tal le corresponden'" A su vez, el que sigue relata: "(...) por la nueva adjudicataria del servicio, UTE SERTEL SAU-BT ESPAÑA SAU en fecha 20 de Noviembre de 2014 suscribió contrato de trabajo con la demandante, causando el alta correspondiente e Seguridad Social. El contrato suscrito es por obra o servicio determinado vinculando su duración a la que 'corresponda al tiempo exigido para la realización del servicio en que consiste la campaña especificada en la cláusula primera' (Cláusula segunda adicional). Las cláusulas cuarta y adicional primera (en el propio contrato, ya que hay dos cláusulas adicionales primeras) se establece una retribución anual de 32.000,00 euros a distribuir en los conceptos de Convenio, más una posible retribución variable en función de objetivos de hasta 8.000,00 euros brutos anuales".

NOVENO.- Los hechos, pues, son claros y no se discuten: la recurrente vino prestando servicios por cuenta y orden de la codemandada Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L. desde el 7 de abril de 2.010 merced a contrato de trabajo indefinido -o si se quiere, fijo de plantilla- y a tiempo completo, relación que, por tanto, no se anudó formalmente a ninguna contrata de servicios en concreto, y persistió hasta el 19 de noviembre de 2.013, data en que quedó definitivamente rescindida la que vinculaba a la citada sociedad con esta Comunidad Autónoma para prestar el Servicio de Información y Atención Multicanal 012, habiendo comunicado previamente a la parte actora que desde el siguiente día dejaría de ser su empresario pasando a serlo la nueva adjudicataria del servicio -UTE Servicios de Telemarketing, S.A. (SERTEL) y BT España, S.A.-, quien el 20 de noviembre de 2.013 celebró con ella contrato de trabajo de obra o servicio determinados, o sea, temporal, también a tiempo completo y con un salario inferior al lucrado con anterioridad.

DECIMO.- También cabe sentar otra conclusión, ésta de carácter jurídico: siendo la relación laboral entre la demandante y Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L. de duración indefinida y, por ende, no condicionada a la terminación de una específica contrata, si no concurre un supuesto de sucesión legal de empresa por sucesión de plantilla, y sí solamente de contratas y, además, si las previsiones del artículo 18 de la norma sectorial estatal no suponen en principio, salvo que se produzca transmisión de elementos o activos patrimoniales o concurren otros elementos a los que luego volveremos, tal sucesión empresarial, por mucho que la nueva contratista esté obligada convencionalmente a incorporar a la nueva plantilla una parte importante del personal que antes estuvo adscrito al servicio, mas, eso sí, en las condiciones que el expresado precepto paccionado dispone -criterios de selección, porcentaje de personal a incluir en la nueva plantilla, condiciones laborales que necesariamente han de respetarse, entre otras más-, la conducta en este caso de la empresa saliente al notificar a la trabajadora que a partir de 20 de noviembre de 2.013 dejaba de ser su empleadora pasando a serlo automáticamente la entrante, equivale, sin duda, a una decisión que comporta la voluntad de extinguir el contrato de trabajo indefinido existente hasta el 19 de noviembre de 2.013, la cual, de ser así, debería haberse canalizado por la vía del despido objetivo individual o plural por causas de índole productiva u organizativa, o bien, del despido colectivo en atención al número de empleados concernidos en igual situación, lo que no consta en la premisa histórica de la resolución impugnada. Otra cosa es determinar si se trata de una verdadera sucesión empresarial por sucesión de plantilla como argumenta el Juez *a quo*. Mas, si no hay tal sucesión y la nueva contratista únicamente viene obligada a observar las prevenciones normativas del artículo 18 del Convenio Colectivo aplicable, lo que no le impone asumir la totalidad del personal de la anterior adjudicataria perteneciente a la campaña o servicio finalizado y, menos aún, hacerlo en las condiciones propias de una subrogación en todas las obligaciones y derechos derivados del contrato de trabajo, la comunicación de Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L. con efectos de 20 de noviembre de 2.013 revelaría la realidad de un despido tácito, por cuando mediante un acto ciertamente concluyente -comunicación de cese en su prestación laboral de servicios- quien hoy recurre dejó de trabajar desde aquel entonces para ella y, por supuesto, de percibir la remuneración pactada, que es la tesis actora.

UNDECIMO.- Cosa diferente es que parte del personal temporal de la anterior adjudicataria integrado en la nueva plantilla que UTE Servicios de Telemarketing, S.A. (SERTEL) y BT España, S.A. destinó desde el 20 de noviembre de 2.013 a prestar el Servicio de Información y Atención Multicanal 012 de la Comunidad de Madrid con base en el artículo 18 del Convenio Colectivo de constante cita haya reclamado y obtenido éxito, siquiera parcial, en sus pretensiones atinentes a diversas condiciones laborales precedentes en materia de categoría profesional, salario consolidado, jornada de trabajo y distribución horaria, de lo que es buena muestra la sentencia de la Sección Cuarta de este Tribunal de 12 de febrero de 2.016 (recurso nº 560/15), pero ésta es otra cuestión. En todo caso, en la aludida resolución judicial se lee parafraseando la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2.015 (recurso nº 15/14), dictada en casación ordinaria, que



esta última: "(...) nos indica en relación con el citado art. 18 que se trata de una mejora de las disposiciones legales cuando no sea aplicable el art. 44 ET, estando sus disposiciones destinadas a garantizar e incentivar la contratación de empleados de la antigua contratista, pero sin llegar tan lejos como el art. 44 del ET". En sentido parejo, la sentencia de la Sección Sexta de esta misma Sala de 1 de febrero de 2.016 (recurso nº 808/15).

DUODECIMO.- Por tanto, la cuestión nuclear radica en dirimir si la sucesión desmaterializada de contratistas del sector de *contact center* operada a partir de 20 de noviembre de 2.013 entre las dos mercantiles traídas al proceso puede conceptuarse en esta ocasión como un supuesto de sucesión empresarial del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores por sucesión de plantilla. Podrá compartirse, o no, el criterio jurisprudencial que en la actualidad rige, mas lo cierto es que en casos muy semejantes al actual la Sala Cuarta del Tribunal Supremo se ha decantado por una respuesta negativa a tal disyuntiva. Así, en sus sentencias de 15 de julio de 2.013 (recurso nº 1.377/12) y 27 de enero de 2.015 (recurso nº 15/14), recaída la primera en función unificadora y la otra en casación ordinaria.

DECIMOTERCERO.- Pues bien, la mencionada en primer lugar proclama: "(...) Para solventar el problema, consistente en resolver si existe sucesión de empresa cuando se contratan empleados de la antigua contratista pero no existe transmisión de elementos materiales e infraestructuras organizadas para llevar a cabo la actividad, conviene en primer lugar recordar la normativa aplicable compuesta, principalmente, por el artículo 44.2 del E.T. y en el artículo 1-1 de la Directiva 2001/23, CE, de 12 de marzo. (...) Seguidamente, debe tenerse presente la doctrina de esta Sala sobre el art. 44 E.T. y las Directivas de la Unión Europea 77/87, 98/50 y 2001/23 que podemos resumir, según hizo nuestra sentencia de Sala General de 29 de mayo de 2008 (R. 3617/2006), diciendo: '1) La jurisprudencia tradicional de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo vino manteniendo desde hace varios lustros que para que exista la transmisión de empresas regulada en el art. 44 del ET no basta con el hecho de que trabajadores de una entidad empresarial pasen a prestar servicio a otra compañía diferente, pues es de todo punto necesario además que se haya producido 'la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación'. Este criterio se ha mantenido en las sentencias de 5 de abril de 1993, 23 de febrero de 1994, 12 de marzo de 1996, 25 de octubre de 1996, 15 de diciembre de 1997, 27 de diciembre de 1997, 24 de abril de 1998 y 17 de julio de 1998; así como en las más recientes 29 de febrero del 2000, 30 de abril del 2002 (ésta dictada en Sala General), 17 de mayo del 2002, 13, 18, 21 y 26 de junio del 2002, 9 de octubre del 2002, 13 de noviembre del 2002, 18 de marzo del 2003 y 8 de abril del 2003, entre otras'. '2) Es cierto que esta doctrina ha sido reformada a partir de la sentencia de esta Sala de 20 de octubre del 2004 (rec. 4424/2003), a la que siguieron las de 21 de octubre del 2004 (rec. 5073/2003), 27 de octubre del 2004 (rec. 899/2002) y 26 de noviembre del 2004 (rec. 5071/2003), las cuales aceptaron los criterios que, respecto a la sucesión o transmisión de empresas, ha establecido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en diferentes sentencias, entre las que cabe mencionar las de 11 de marzo de 1997 (caso *Süzen*), 10 de diciembre de 1998 (caso *Hernández Vidal*), 10 de diciembre de 1998 (caso *Sánchez Hidalgo*), 2 de diciembre de 1999 (caso *GC Allen*), 26 de septiembre del 2000 (caso *Didier Mayeur*), 25 de enero del 2001 (caso *Liikenne*), 24 de enero del 2002 (caso *Temco*) y 20 de noviembre del 2003 (caso *Carlito Abler*)' (...)" .

DECIMOCUARTO.- A renglón seguido, expresa: "(...) Estas normas comunitarias dieron lugar en nuestro país a la modificación del art. 44 del ET que dispuso la Ley 12/2001, de 12 de julio. Esta Ley no modificó la dicción inicial del número 1 de este art 44, (...). 'Pero sí introdujo en este art. 44 un nuevo número 2 en el que se establece lo siguiente: 'A los efectos de lo previsto en el presente artículo se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio'. Según se desprende de lo que ordenan las normas comunitarias y estatales que se acaban de reseñar, es evidente que para que se pueda apreciar la existencia de sucesión de empresa, conforme a las mismas, es de todo punto necesario que se haya producido la transmisión de una 'entidad económica' formada o estructurada por 'un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica'. Es claro, por consiguiente, que si no se produce la cesión de ese conjunto de medios organizados difícilmente podrá existir traspaso o sucesión de empresas. De ahí que, en principio, no puede calificarse de traspaso o sucesión de empresa la mera cesión de actividad o la mera sucesión de plantilla" .

DECIMOQUINTO.- Añadiendo, después: "(...) Es cierto que, las sentencias que se vienen mencionado del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han sostenido que 'puede bastar, en determinadas circunstancias, con que el nuevo adjudicatario de la contrata se haya hecho cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que su antecesor destinaba especialmente a la ejecución de su contrata', (sentencia *Süzen*, fundamento 19), y por ello han afirmado que la entidad económica 'puede mantener su identidad aún después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente en dicha tarea', (sentencias, *Süzen* fundamento 21, *Hernández Vidal* fundamento 32, *Sánchez Hidalgo* fundamento 32, *Allen* fundamento 29, *Liikenne* fundamento 38, y *Temco* fundamento 26). (...)



Por consiguiente, si no existe transmisión de elementos materiales y tampoco puede apreciarse la concurrencia de 'sucesión de plantilla', en los términos y condiciones que la doctrina de la Sala requiere al objeto de que tratamos, es obvio que no puede sostenerse que exista en el caso de autos una sucesión de empresa de las que se regulan en el art. 44 del ET".

DECIMOSEXTO.- Luego, tras reproducir el contenido del artículo 18 del Convenio Colectivo del Sector de Call Center, acaba del modo que sigue: "(...) Sentado lo anterior conviene recordar que la sentencia recurrida (fundamentos de derecho quinto y sexto) reconoce que no ha existido transmisión de ningún medio material, pero añade que esa transmisión no es necesaria, pues para que haya transmisión de empresa basta con la transmisión de la actividad y de la plantilla, particular en el que se produce la contradicción doctrinal, porque **la sentencia de contraste entiende que hace falta transmisión de activos materiales para que exista sucesión empresarial y que no puede hablarse de sucesión de plantillas porque si la nueva contratista ha asumido la plantilla de la anterior no ha sido en virtud de un acuerdo, ni de un mandato legal, sino de lo dispuesto en el art. 18 del Convenio Colectivo que no dispone la subrogación de la misma, al establecer sólo la necesidad de que los trabajadores de la anterior participen en el proceso de selección de personal de la nueva, obligación existente, únicamente, en los términos establecidos por el Convenio**. De lo que antecede se deriva que es más correcta, como ha informado el Ministerio Fiscal, la doctrina contenida en la sentencia de contraste, por cuanto ningún acuerdo sobre la transmisión de la actividad y de los medios materiales e infraestructuras de la misma ha existido entre la antigua y la nueva contratista que ha puesto por su cuenta los medios materiales de todo tipo necesarios para el desarrollo de una actividad, como la del Contact Center, que necesita de inmuebles, teléfonos, aparatos informáticos etc. etc. que son imprescindibles para su desarrollo. **El cambio de contratista en estas condiciones no encaja en el art. 44-2 del E.T., ni en el 1-1 de la Directiva 2001/23, porque no se ha transmitido un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y si se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior ha sido para cumplir lo dispuesto en el art. 18 del Convenio Colectivo, norma que sólo obliga a lo que en ella se dispone**, aparte que el factor humano es sólo uno de los que componen la organización productiva. Conviene recordar lo que en nuestra sentencia de 17 de junio de 2008 (Rcud. 4426/2006) sobre la sucesión de plantillas: '(...)'. Pero esta doctrina no es aplicable en supuestos como el presente en la que la nueva contratista no se ha limitado a continuar con la actividad desempeñada por la anterior asumiendo para ello la totalidad o parte de su plantilla, sino que ha puesto sus propias instalaciones, sus medios técnicos y su Know how (saber hacer como empresa), lo que impide estimar que haya existido sucesión de plantillas, pues estas circunstancias evidencian una situación distinta que justifica la inaplicación del artículo 44 del E.T., cual ha señalado el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en sus sentencias de 12 de febrero de 2009 (fundamentos 40 y 41) y de 20 de enero de 2011 (fundamentos 33 a 35)" (los énfasis son nuestros).

DECIMOSEPTIMO.- En idéntico sentido, como vimos, la sentencia de la misma Sala del Alto Tribunal de 27 de enero de 2015, en la que, curiosamente, se trata de la impugnación de una resolución de la Autoridad Laboral por la que se aprobó lo que entonces se conocía como expediente de regulación de empleo, cuya resolución autorizó la extinción de 227 contratos de trabajo como consecuencia de la terminación de una contrata de servicios de telemarketing, por mucho que la empresa entrante acabase integrando en la nueva plantilla a la mayoría de los empleados afectados por mor del artículo 18 de la norma convencional de referencia. El planteamiento de la cuestión luce en su primer fundamento, siendo de destacar que la contratista entonces saliente era una de las sociedades que componen la unión temporal de empresas ahora codemandada, y puede resumirse así: "(...) Es antecedente directo de la presente litis la pérdida por la empresa SERTEL de la contrata del servicio de telemarketing que tenía con ADIF, su principal cliente, contrata que sin solución de continuidad fue adjudicada a la empresa Atento, entidad dedicada a la misma actividad que la anterior y sujeta como ella al Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center. A raíz de ello, tras la tramitación del oportuno expediente por causas productivas, organizativas y económicas, por SERTEL se acordó la rescisión indemnizada de 227 contratos de los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla. Atento, tras el oportuno proceso de selección contrató, mediante contrato para obra o servicio determinado, a 221 **trabajadores fijos** de los 227 que habían extinguido sus contratos con SERTEL, a quienes empleó en la contrata de ADIF utilizando los medios materiales propios exigidos en ella, sin adquirir ninguno a la anterior contratista (hechos probados noveno a undécimo inclusive)" (las negritas también son nuestras).

DECIMOCTAVO.- Como dijimos, se trata de criterio que podrá compartirse, o no, pero razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley obligan a su aplicación en tanto en cuanto no sea modificado. En palabras de la sentencia de la Sección Cuarta de esta Sala de 10 de julio de 2015 (recurso nº 267/15), completada y subsanada merced a auto datado el 9 de septiembre siguiente, que luego volveremos a examinar, el cambio de empresa contratista en el sector que nos ocupa: "(...) no contempla una asunción automática de los trabajadores, sino un compromiso de incorporación a un proceso de selección mediante la aplicación de un



baremo que tiene en cuenta los siguientes factores: 50% de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10% formación recibida durante la campaña y 40% de selección".

DECIMONOVENO.- Nótese, asimismo, que el supuesto sometido a nuestra consideración difiere del resuelto por esta misma Sección Primera en su sentencia de fecha 24 de abril de 2.015 (recurso nº 350/15), relativo a las mismas codemandadas, por cuanto en aquella ocasión se trató de trabajadoras con contrato de obra o servicio determinados que, a la postre, no fueron integradas en la nueva plantilla de la UTE Servicios de Telemarketing, S.A. (SERTEL) y BT España, S.A. pese al proceso de selección que ésta llevó a cabo, mientras que ahora la relación laboral que unía a las partes -la demandante y Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L.- era de índole indefinida y, por ello, no estaba condicionada a la duración de ninguna específica contrata.

VIGESIMO.- En resumidas cuentas: 1.- La recurrente vino prestando servicios como personal laboral indefinido o fijo de plantilla desde el 7 de abril de 2.010 con la categoría de Jefa de Departamento por cuenta y orden de Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L., cuya contrata para la prestación del Servicio de Información y Atención Multicanal 012 de la Comunidad de Madrid acabó el 19 de noviembre de 2.013, habiendo comunicado a la trabajadora tal extremo y participado que a partir del día siguiente dejaría de ser su empleadora, posición que pasaría a ocupar la unión temporal de empresas codemandada, nueva adjudicataria del mismo. 2.- Tal sucesión desmaterializada de contratas del sector de *contact center*, según doctrina jurisprudencial, no puede catalogarse en este caso como un supuesto de sucesión de empresa por sucesión de plantilla del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores ; Y 3.- No consta la razón, pero lo cierto es que el 20 de noviembre de 2.013 la accionante fue contratada *ex novo* por la contratista entrante junto, al parecer, otro personal cuyo número no aparece acreditado, si bien con sujeción a contrato temporal bajo la modalidad de obra o servicio determinados y con una retribución inferior.

VIGESIMO-PRIMERO.- Así las cosas, es claro que la decisión de la empresa Outsourcing Signo Grupo Norte, S.L. de dar por finalizada la prestación laboral se servicios de quien hoy recurre con efectos de 20 de noviembre de 2.013 constituye un auténtico despido que ha de declararse improcedente, sin perjuicio del descuento que pueda corresponder, en caso de proceder salarios de tramitación, de los percibidos a partir de aquella data a cargo de la UTE Servicios de Telemarketing, S.A. (SERTEL) y BT España, S.A. o de cualquier otro empleador, unión temporal de empresas aquella que la recurrente considera carente de cualquier responsabilidad frente a tal decisión extintiva, sin perjuicio de que por mero error material en el suplico del recurso pida una condena solidaria de ambas mercantiles.

VIGESIMO-SEGUNDO.- Fue ésta igualmente la solución alcanzada por la Sección Cuarta de este Tribunal en la sentencia a que antes nos referimos de 10 de julio de 2.015 , si bien entonces los despidos de las trabajadoras fueron declarados nulos en la instancia por distintas causas objetivas de nulidad. Lo más destacable es el contenido del auto de complemento y subsanación de 9 de septiembre siguiente, el cual aborda la problemática referida a los efectos que dimanarían de ostentar la condición de personal indefinido. Como el mismo argumenta: "(...) Efectivamente, ante el análisis de la resolución objeto de tales peticiones se infiere no tanto la incongruencia interna denunciada, sino un error material: la falta de razonamiento expreso sobre uno de los hechos incuestionados, dado que en los probados consta la prestación de servicios por tiempo indefinido, mientras que en la correlativa fundamentación se ha omitido el pasaje que nuestros precedentes pronunciamientos referían a tal naturaleza, aludiendo a los de índole temporal, sin continuar con los de carácter indefinido, cuando ello tiene la necesaria repercusión en el fallo pronunciado en tanto que debe ser de condena de la otra codemandada (...). Así en el Fundamento de Derecho tercero *in fine*, el pasaje entrecomillado debió seguir plasmando lo dicho por la Sala en el mismo pronunciamiento citado, en su siguiente párrafo: 'Cinco sentencias de esta Sala de lo Social han abordado esta cuestión y referidas a empresas de Telemarketing. Nos referimos a las de 5 de marzo , 25 de marzo , 15 de abril , 19 de julio y 11 de octubre de 2010 '. Y explicitando el criterio reflejado en esta última sentencia: teniendo reconocida una relación laboral indefinida, en relación a ellos, no puede operar la causa extintiva invocada para despedir, consistente en la terminación de la obra o servicio para la que habían sido contratados. Se omitió tal pasaje y cita del precedente, cuando no estábamos ante cambio de criterio ninguno. Resulta trasladable, para amparar el complemento y subsanación señalados, la doctrina constitucional contenida, entre otras, en sentencia de fecha 13 de marzo de 2000, Sentencia 69/2000, en la que (...). Así se ha constatado en el caso de autos en el que hay un error verificable al no corresponderse la declaración fáctica (incontrovertible en este punto) con el pronunciamiento arriba señalado, al no referirse expresamente a la relación indefinida, ni, por ende, con el correlativo fallo absolutorio de la otra demandada, cuando con ella pervivía aquel vínculo de naturaleza indefinida afirmado en el relato de hechos ". De ahí que el apartado segundo de su parte dispositiva resuelva: "(...) con revocación parcial de la sentencia de instancia procede la condena de la codemandada UTE Outsourcing Signo Servicios Integrales Grupo Norte S.L.U.-Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. a la declaración de nulidad de los despidos y las consecuencias determinadas por aquella resolución, que se mantienen al igual que la absolución de la parte recurrente acordada en el fallo dictado por la Sala, que queda fijado en estos términos".



VIGESIMO-TERCERO.- Hacer notar, por último, que dicha resolución judicial complementada del modo expuesto adquirió en su día firmeza. Lo razonado conduce al acogimiento de este único motivo y, con él, del recurso. Asimismo, exponer que no se cuestiona la antigüedad que figura en el ordinal primero de la versión judicial de los hechos, ni el importe del salario regulador fijado por el Juez de instancia en 3.333,34 euros mensuales con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias, siendo éstos los parámetros de los que habremos de partir a efectos de calcular la indemnización que deriva de la improcedencia de tal decisión extintiva, y teniendo en cuenta que el resto de días que no alcance una mensualidad ha de computarse como mes completo (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de octubre de 2.007, asimismo unificadora), así como que el salario regulador diario debe calcularse partiendo de los 365 días que componen el año, lo que arroja un total en este caso de 109,59 euros (3.333,34 euros por doce meses, y la cifra resultante dividida entre 365 días).

VIGESIMO-CUARTO.- A su vez, la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2.012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, atinente a la indemnización por despido improcedente, cuyos mandatos recoge hoy la Transitoria Undécima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, prevé en lo que aquí tiene relevancia: "1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso (...)"

VIGESIMO-QUINTO.- El monto indemnizatorio asciende, pues, en este caso -s.e.u.o.- a 16.082,33 euros. Cuanto antecede, al igual que la condición laboral con que litiga la recurrente, hace que no haya lugar a la imposición de costas.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA Dulce, contra la sentencia dictada en 16 de noviembre de 2.015 por el Juzgado de lo Social núm. 34 de los de MADRID, en los autos núm. 46/14, seguidos a instancia de la citada recurrente, contra las empresas OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE, S.L. y UTE SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.A. (SERTEL) Y BT ESPAÑA, S.A., en materia de despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos parcialmente la resolución judicial recurrida y, con estimación, también en parte, de la demanda rectora de autos:

Primero .- Debemos declarar, como declaramos, **improcedente** el despido de la actora ocurrido el 20 de noviembre de 2.013, condenando, en su consecuencia, a la empresa OUTSOURCING SIGNO GRUPO NORTE, S.L. a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto y a su opción, le readmita inmediatamente en su puesto de trabajo en las condiciones que regían antes del despido, o bien le indemnice en la suma de 16.082,33 euros (DIECISEIS MIL OCHENTA Y DOS EUROS CON TREINTA Y TRES CENTIMOS), advirtiendo a dicha empresa que la citada opción habrá de efectuarse ante esta Sala de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de la sentencia, entendiéndose de no hacerlo así que procede la readmisión de la trabajadora despedida.

Segundo .- En caso de que la referida empresa se decantase por la readmisión, se le condena igualmente a satisfacer a la trabajadora los salarios de tramitación, en cuantía equivalente a la suma de los dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de esta sentencia, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si éste fuese anterior a la sentencia y se acreditara por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de trámite, calculados a razón de un importe diario de 109,59 euros, sin perjuicio, todo ello, de lo previsto en el artículo 57.1 de Estatuto de los Trabajadores vigente a la sazón del despido.

Tercero .- Se confirman los demás pronunciamientos de la sentencia de instancia, en lo relativo a la absolución de la codemandada UTE SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.A. (SERTEL) Y BT ESPAÑA, S.A.

Cuarto .- Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.



Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: 2826000000(nº recurso).

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase 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 Sección de Sala.

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

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el , por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, doy fe.