



Roj: **STSJ CLM 992/2017 - ECLI:ES:TSJCLM:2017:992**

Id Cendoj: **02003340012017100390**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **26/04/2017**

Nº de Recurso: **136/2017**

Nº de Resolución: **575/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00575/2017

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 45168 44 4 2014 0002742

Equipo/usuario: 7

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000136 /2017

Procedimiento origen: DEMANDA 0001331 /2014

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña PROMAN SERVICIOS GENERALES, SL

ABOGADO/A: JOSE LUIS CARRACEDO NUÑEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Cristina , Enriqueta , Frida , Julieta , Daniel , Eliseo , Fausto , OMBUDS SERVICIOS, SL

ABOGADO/A: RAFAEL SERRANO OBEO, VIGINIA I. CARRASCO CALVO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrado/a Ponente: Ilmo. Sr. D. Isidro Mariano Saiz de Marco

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. PEDRO LIBRAN SAINZ DE BARANDA

D. JESUS RENTERO JOVER

D. Isidro Mariano Saiz de Marco

Dª. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

En Albacete, a veintiséis de abril de dos mil diecisiete.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 575

En el Recurso de Suplicación número 136/17, interpuesto por la representación legal de PROMAN SERVICIOS GENERALES, SL contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Toledo, de fecha 17 de noviembre de 2015, en los autos número 1331/14, sobre DESPIDO, siendo recurrido D.^a Cristina, D. Fausto, D. Eliseo, D. Daniel, D.^a Julieta, D.^a Frida Y D.^a Enriqueta, OMBUDS SERVICIOS, SL, con la intervención del FOGASA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Isidro Mariano Saiz de Marco

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D.^a Cristina, D. Fausto, D. Eliseo, D. Daniel, D.^a Julieta, D.^a Frida Y D.^a Enriqueta, frente a **PROMAN SERVICIOS GENERALES, S.L.**, sobre DESPIDO, con la intervención de **Ministerio Fiscal y FOGASA** debo declarar y declaro la NULIDAD DEL DESPIDO de los demandantes condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, y por tanto a la readmisión inmediata de los trabajadores en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos en que lo venía desempeñando con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, a razón del salario indicado en el hecho probado primero.

Desestimando la demanda interpuesta por el actor contra **OMBUDS SERVICIOS GENERALES, S.L.** debo absolver y absuelvo a dicha demandada de las pretensiones ejercitadas.

SEGUNDO .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

PRIMERO.- 1.- D.^a Cristina prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 15 de abril de 2010, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 15 de abril de 2010 por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Dirección de Asuntos Económicos-Alcázar de Toledo, sito en la Cuesta de Carlos V s/n 45003 Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).

2.- D. Fausto prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 15 de abril de 2010, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 15 de abril de 2010, por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Dirección de Asuntos Económicos-Alcázar de Toledo, sito en la Cuesta de Carlos V s/n 45003 Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).

3.- D. Eliseo prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 6 de octubre de 2008, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 6 de octubre de 2008 por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Alcázar Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).

4.- D. Daniel prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 1 de septiembre de 2008, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 1 de septiembre de 2008 por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Alcázar de Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).

5.- D.^a Julieta prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 25 de enero de 2008, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 25 de enero de 2008 por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Alcázar de Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).



6.- D.^a Frida prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 15 de abril de 2010, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 15 de abril de 2010, por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Dirección de Asuntos Económicos-Alcázar de Toledo, sito en la Cuesta de Carlos V s/n 45003 Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).

7.- D.^a Enriqueta prestó servicios para la empresa Ombuds Servicios, S.L. desde el 15 de abril de 2010, con la categoría de auxiliar de servicios y salario de 752,85 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras. Tal relación laboral se articuló mediante contrato de 15 de abril de 2010, por obra o servicio determinado, figurando en el mismo como obra o servicio "Dirección de Asuntos Económicos-Alcázar de Toledo, sito en la Cuesta de Carlos V s/n 45003 Toledo", rigiéndose tal relación laboral por el convenio colectivo de la empresa (BOE 12 de diciembre de 2006).

SEGUNDO.- Con fecha 1 de septiembre de 2014 la mercantil Ombuds Servicios, S.L. notifica a los demandantes comunicación por la cual se indica que con fecha 30 de septiembre de 2014 finaliza su contrato por obra o servicio determinado, entregando y firmando los actores el finiquito de su relación laboral con tal mercantil (doc. 14 a 20 de la parte actora).

TERCERO.- Con fecha 1 de octubre de 2014 por la empresa Proman Servicios Generales, S.L. se procede al alta en el Régimen General de los demandantes en virtud de contrato temporal acogido a la modalidad de eventual por circunstancias de la producción indicándose como objeto de los mismos "acumulación de tareas".

Los demandantes se negaron a la firma de tales contratos temporales al no respetarse por la empresa con los mismos su antigüedad en la anterior empresa.

CUARTO.- La empresa Ombuds Servicios, S.L. y la Junta de Contratación del Ejército de Tierra, con fecha 20 de diciembre de 2007, suscribieron contrato para la prestación del servicio de auxiliares de servicio y control en diversas BAE,s del Ejército de Tierra, contrato objeto de prórroga hasta el día 30 de septiembre de 2014 (doc. 1 a 12 de la codemandada Ombuds)

Con fecha 1 de agosto de 2014 le fue adjudicado el servicio de servicios auxiliares y control a la empresa Proman Servicios Generales, S.L., suscribiéndose el correspondiente contrato (doc. 5 de Proman).

Como documentos nº 1 a 12 de la documental aportada por Ombuds obran los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que rigieron la prestación del servicio por la adjudicataria y como documentos nº 1 y 2 de Proman obran los pliegos de cláusulas administrativas y prescripciones técnicas que rige la prestación del servicio por la codemandada Proman.

QUINTO.- Con fecha 29 de octubre, respecto de D.^a Julieta , 11 de noviembre de 2014, respecto de D.^a Frida y 5 de noviembre de 2014 respecto del resto de los demandantes se notifica a los mismos comunicación de despido, todas ellas del siguiente tenor literal:

"La dirección de la empresa le comunica por medio de la presente que ha tomado la decisión de dar por rescindido su contrato de trabajo, procediendo a su despido disciplinario. La razón que fundamenta esta decisión es la disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo mostrado desde su incorporación a nuestra empresa el pasado día 1 de octubre de 2014, no ajustándose la prestación de servicio a los estándares marcados por la compañía. Este hecho esta tipificado como falta muy grave en el art. 54.2 d) RDL 1/1995 de 24 de marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y es sancionable con el despido disciplinario según lo dispuesto en el mismo. Este despido surtirá efectos desde el día de hoy".

Junto con los aquí demandantes fueron despedidos por los mismos motivos disciplinarios otros cinco trabajadores de la empresa, con fecha 21, 25 y 27 de noviembre de 2014 (autos de despido nº 1389/2014 de este Juzgado).

SEXTO.- Con fecha 27 de octubre de 2014 se procedió por el sindicato CCOO al preaviso para la celebración de elecciones sindicales, preaviso que conoció la empresa el 29 de octubre de 2014 y que fue objeto de impugnación ante el organismo laboral correspondiente por parte de la mercantil Proman Servicios Generales, S.L. mediante escrito de 13 de noviembre de 2014 (doc. 9 de la parte actora). En tal preaviso se fijaba la constitución de la mesa electoral el día 27 de noviembre de 2014 y la votación para el día 4 de diciembre de 2014. A tales elecciones sindicales se presentaba como candidato el demandante D. Gabriel , por el sindicato CCOO, resultando el mismo elegido (doc. 10 de la parte actora).

Con fecha 21 de noviembre de 2014 se dicta laudo arbitral ante la impugnación del proceso electoral, laudo que concluye con la caducidad de la acción impugnatoria promovida por la empresa.



Con fecha 12 de diciembre de 2014 se dicta laudo arbitral ante la impugnación a la elección de delegado de personal, inadmitiendo el árbitro la acción impugnatoria promovida (doc. 10 de la parte actora).

La empresa el día 4 de diciembre de 2014 no permitió la celebración de elecciones sindicales en el interior del centro de trabajo, debiendo constituirse la mesa y celebrarse la votación fuera del edificio (doc. 8 de la parte actora). Levantada acta de infracción por tales hechos por la Inspección Provincial de Trabajo se concluyó con la comisión por parte de la empresa de infracción en materia de relaciones laborales individuales y colectivas a tenor de lo dispuesto en el art. 5.1 LISOS, calificándose la infracción como muy grave y proponiéndose la sanción en cuantía de 6.251 euros.

SÉPTIMO.- Consta comunicación de fecha 4 de noviembre de 2014 en la cual el General Jefe de la BAE del Alcázar de Toledo se queja a la representación de la empresa Proman Servicios Generales de que el personal auxiliar que presta servicios no va uniformado correctamente, e igualmente pone de manifiesto a la empresa el incumplimiento de la cláusula de prevención de riesgos laborales al no dotar a su personal del calzado apropiado para efectuar una evacuación de emergencia. (doc. 14 de la demandada Proman).

OCTAVO.- Los demandantes prestaban servicios para las mercantiles demandadas, para Ombuds hasta el 30 de septiembre de 2014 y desde el 1 de octubre de 2014 para Proman Servicios Generales, en el Museo del Ejército del Alcázar de Toledo, servicio en el que a fecha 30 de septiembre de 2014 se hallaban empleados 35 trabajadores, de los cuales 20 pasaron a prestar servicios para la nueva adjudicataria a través de nuevos contratos de trabajo. Tales trabajadores siguieron llevando a cabo las mismas funciones que anteriormente prestaban para la mercantil Ombuds. Así en el caso de los auxiliares de servicio tales funciones consistían en atención al público, apertura y cierre de puertas, información en los accesos, tránsito y control de cumplimientos de normal. Los medios materiales puestos a su disposición eran titularidad del Ministerio de Defensa.

Las tareas de limpieza del centro de trabajo, Museo del Ejército, se hallan externalizadas en otra empresa.

NOVENO.- La empresa Proman Servicios Generales, S.L. tiene por objeto social según información mercantil aportada "La prestación de servicios de mantenimiento y cuidado de todo tipo de instalaciones de empresas particulares, comunidades de propietarios y edificios en general."

En el censo de actividades económicas de la AEAT se halla dada tal empresa de alta en los epígrafes 501.1 (construcción completa, reparación y conservación) y en el epígrafe 849.9 (otros servicios independientes NCOP). En el CNAE se halla de alta en el epígrafe 8110 (Servicios integrales a edificios e instalaciones).

DÉCIMO.- En caso de que se estimase aplicable el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales el salario que correspondería a los demandantes sería:

-respecto de D.^a Cristina la cuantía de 1.340,95 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

-respecto de D. Fausto la cuantía de 1340,95 euros euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

-respecto de D. Eliseo la cuantía de 1.391,53 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

-respecto de D. Daniel la cuantía de 1.391,53 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

-respecto de D.^a Julieta la cuantía de 1.391,53 euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

-respecto de D.^a Frida la cuantía de 1340,95 euros euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

-respecto de D.^a Enriqueta la cuantía de 1340,95 euros euros/mes con inclusión de prorrata de pagas extras.

DÉCIMOPRIMERO.- Los demandantes, no ostentan ni han ostentado cargo sindical alguno, constando afiliados al sindicato CCOO.

DÉCIMOSEGUNDO.- Con fecha 28 de noviembre de 2014 tuvo lugar acto de conciliación ante el SMAC, en virtud de papeleta presentada el 17 de noviembre de 2014, concluyendo el mismo sin avenencia respecto de la mercantil Proman Servicios Generales, y sin efecto respecto de la mercantil Ombuds servicios, S.L.

TERCERO .- Que, en tiempo y forma, por la parte demandada, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO. - Se interpone recurso de suplicación por la empresa Proman Servicios Generales S.L. frente a sentencia del juzgado de lo social número 1 de Toledo por la que se declaró la nulidad de los despidos de los actores, condenándose en tales términos a la empresa recurrente.

La sentencia recurrida declara probado que los actores vinieron prestando servicios por cuenta de la empresa Ombuds Servicios SL, mediante sendos contratos para obra o servicio determinado en relación con la contrata mantenida con el Alcázar de Toledo. Y ello por cuanto que la empresa Ombuds Servicios SL era la adjudicataria del servicio de auxiliares de servicio y control en diversas BAEs del Ejército de Tierra.

El 1 septiembre 2014 la empresa Ombuds Servicios SL comunicó a los actores su cese por terminación del contrato para obra o servicio determinado, con efectos del día 30 siguiente.

A partir del día 1 octubre 2014 se hizo cargo de la contrata de servicios auxiliares y control la empresa recurrente Proman Servicios Generales S.L., siendo que ésta ofreció a los actores su contratación mediante sendos contratos acogidos a la modalidad de eventualidad por acumulación de tareas.

Los actores se negaron a firmar tales contratos.

Por otro lado, la empresa recurrente Proman Servicios Generales S.L. comunicó a los actores -en fechas que oscilan entre el 29 de octubre y el 11 de noviembre de 2014- sus despidos disciplinarios por disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo desde su incorporación ocurrida en 1 octubre 2014.

Se indica asimismo en la sentencia recurrida que en fecha 30 septiembre 2014 se encontraban empleados 35 trabajadores por cuenta de Ombuds Servicios SL en el Museo del Ejército del Alcázar de Toledo, de los cuales 20 trabajadores pasaron a prestar servicios para la empresa recurrente Proman Servicios Generales S.L., realizando las mismas funciones que anteriormente hacían para Ombuds Servicios SL.

SEGUNDO .- Como primer motivo de recurso, por la vía del apartado b) del artículo 193 de la Ley procesal laboral se solicita que se revise el Hecho Probado Cuarto de la sentencia recurrida (en que se indica que se suscribió contrato entre Ombuds Servicios SL y el Ejército de Tierra en el año 2007 para la prestación del servicio de auxiliares de servicio y control en diversas BAEs del Ejército de Tierra, y contrato entre la empresa recurrente Proman Servicios Generales S.L. y el Ejército de Tierra en 1 agosto 2014), en el sentido de añadir que para la prestación de servicios en la BAE correspondiente al Alcázar de Toledo se suscribió el correspondiente contrato de prestación de servicios derivados del Acuerdo- marco por una duración de tres meses: de 1 octubre 2014 a 31 diciembre 2014.

Por las partes impugnantes del recurso de suplicación no se niega la realidad del hecho, sin perjuicio de indicar que resulta intrascendente para la resolución del asunto.

Pues bien, efectivamente ha de considerarse que la adición que se solicita resulta intrascendente, toda vez que en el presente caso lo verdaderamente relevante es la existencia de una continuación en la adjudicación del servicio, de modo que la contrata que estaba adjudicada a Ombuds Servicios SL pasó a adjudicarse a Proman Servicios Generales S.L., y junto a ello el dato de que una parte de la plantilla de trabajadores que Ombuds Servicios SL (empresa saliente) tenía adscritos a dicha contrata pasaron a prestar servicios por cuenta de la nueva adjudicataria Proman Servicios Generales S.L. (empresa entrante).

Asimismo por la vía del apartado b) de dicho artículo 193 de la Ley procesal laboral se solicita que se revise el Hecho Probado Octavo (en que se recoge que los actores trabajaron para Ombuds Servicios SL hasta 30 septiembre 2014 y desde 1 octubre 2014 para la recurrente Proman Servicios Generales S.L. en el Museo del Ejército de Alcázar de Toledo, y que a fecha 30 septiembre 2014 Ombuds Servicios SL tenía destinados allí a 35 trabajadores, de los cuales 20 pasaron a integrarse en la nueva adjudicataria Proman Servicios Generales S.L. mediante nuevos contratos de trabajo y siguieron haciendo las mismas funciones que antes), interesándose que se haga constar que la nueva adjudicataria (la empresa recurrente Proman Servicios Generales S.L.) solamente incorporó en su plantilla a 17 trabajadores de los que prestaban servicios para Ombuds Servicios SL.

La revisión del motivo pretende basarse en pruebas testificales y en la "documental aportada por esta parte". Las partes impugnantes niegan la certeza del extremo objeto de la solicitud revisoria.

Pues bien, no procede acoger el motivo por cuanto que la prueba testifical no es hábil para la revisión fáctica en suplicación (art. 193-b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social); y en cuanto a la prueba documental, no se concreta el documento o documentos específicos de los que podría derivarse la revisión, sino que se hace una referencia genérica a la prueba "documental aportada por esta parte", lo que conforme a constante jurisprudencia (por todas, STS 29 enero 2014, rec 121/2013), no es forma adecuada de solicitar la revisión fáctica, al no especificarse el concreto documento o documentos de que aquélla se derivaría.



TERCERO. - Como segundo motivo de recurso, por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley procesal laboral se solicita que se aprecie aplicación indebida del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 15 , 49-1 y 59-3 del mismo texto legal , así como de los artículos 103-1 y 121-1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

En esencia se indica lo siguiente: Que el artículo 50 de las cláusulas administrativas establecía que no existía obligación de subrogación de trabajadores por la nueva adjudicataria; que el convenio colectivo de aplicación no establece tampoco el deber de subrogación; que Ombuds Servicios SL comunicó en su día a los trabajadores la extinción de los contratos de trabajo por terminación de la obra o servicio; que no se comunicó por Ombuds Servicios SL a la recurrente Proman Servicios Generales S.L. la obligación de subrogar trabajadores; y que la recurrente Proman Servicios Generales S.L. no realizó ninguna subrogación sino que contrató a algunos trabajadores cuya relación laboral con Ombuds Servicios SL había quedado previamente extinguida.

Señala también la recurrente que no concurre en el presente caso el presupuesto de asunción de núcleo considerable de plantilla o parte esencial de la misma, al no llegar a los porcentajes mínimos para tal consideración dentro de la actividad del 50%, por haberse incorporado solamente 17 trabajadores de los 35 que formaban parte de la plantilla de Ombuds Servicios SL en el Museo del Alcázar de Toledo.

Pues bien, la cuestión ha sido abordada por esta misma Sala en sentencia de 3 mayo 2016, recaída en recurso de suplicación nº 1962/2015 , en cuestión afectante a similar supuesto al aquí examinado, razonándose al respecto lo siguiente:

"Siendo efectivamente veraz que la jurisprudencia ha admitido la suscripción de contrato de trabajo temporal por el tiempo de duración de una contrata, ello no afecta, para el caso de que fuera así la inicial vinculación del trabajador demandante con la codemandada "OMBUDS SERVICIOS S.L.", a la eventual existencia de una sucesión empresarial, en los términos regulados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (o en los que, de modo más general, derivan de la Directiva 2001/23), o en el Convenio Colectivo, o en el Pliego de condiciones, en el caso de contrata con empresa pública. Y eso es lo que ocurre en el caso, en el que, por aplicación de la jurisprudencia comunitaria, transpuesta parcialmente al artículo 44 ET , se puede dar un supuesto de sucesión empresarial cuando, aun sin existir transmisión de elementos materiales de especial incidencia, sí que hay asunción, por la empresa contratista entrante, de una parte esencial, en número o en relevancia (en términos de "competencias" de los mismos, señala la STJUE de 26-11-2015, Asunto C-509/14 , Caso ADIF), de los trabajadores que venían prestando la actividad por cuenta de la contratista saliente, a ser lo esencial el "conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria".

Quiere ello decir que si, partiendo de que el total de la plantilla de trabajadores que venía prestando organizadamente su actividad con la empresa contratista saliente, era de 35 (hecho probado cuarto), y asumió la contratista entrante, la ahora recurrente, un total de 20 (incluso aunque hubieran sido los 17 pretendidos), ello comporta la existencia de una sucesión, tal y como señala el artículo 44,2 ET , al ser un número relevante (así, como se señala en la impugnación del recurso realizada por el demandante, la STS de 7-12-2011 , se entendió existente sucesión empresarial en un caso en que se asumió por la entrante 3 de los 7/8 trabajadores). Lo que comporta que no se extingue el contrato de trabajo de tales trabajadores, sino que simplemente, la empresa contratista entrante sustituye al anterior empleador, manteniéndose vivo el contrato de trabajo en los términos legales (o en los convencionales más favorables).

Se ha señalado así, entre otras, por esta misma Sala, en su Sentencia de 31-7-2013 , resolviendo caso parecido, que, señala el artículo 44,1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores lo siguiente: "1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente. 2. 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 accesoria".

Dicho precepto viene a ser la norma de transposición de la actual Directiva 2001/23 (que refunde la inicial Directiva 77/197, de 14- 2-77, y la posterior modificación de la misma producida por la Directiva 98/50, de 29-6-98). La sucesión empresarial puede así tener un origen legal (conforme a lo establecido en el artículo 44 ET o en la mencionada Directiva 2001/23) o convencional, en atención a que así venga establecido en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, en cuyo caso deberán de concurrir y/o de cumplirse las exigencias



que se hayan establecido en dicha norma paccionada, lo que es muy frecuente en el ámbito de las diversas empresas prestatarias de servicios, que normalmente prestan la actividad concertada sin grandes exigencias de elementos materiales (así, STS de 10-6-13 , entre otras)...

Tanto la jurisprudencia interna, como la comunitaria, partiendo del concepto de transmisión señalado en el citado artículo 44,2 ET (sin duda, algo confuso), es decir, de caso de posibilidad de transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad", han considerado que es elemento esencial, a la hora de determinar si existe o no una sucesión, con las pertinentes consecuencias legales, que la nueva adjudicataria haya asumido al hacerse cargo de la contrata un número considerable de trabajadores de la plantilla de la contratista saliente (así, entre otras, en la STS de 17-6-08 , citada por la juzgadora de instancia).

En el ámbito comunitario, es de destacar, entre otras varias, la doctrina mantenida en la STJUE de 24-1-02, Asunto C-51/00 , Caso Temco, en la que se indica lo siguiente: "...es preciso señalar que la Directiva pretende garantizar la continuidad de las relaciones laborales que existen en el marco de una entidad económica, independientemente de que cambie su propietario, de modo que el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión en el sentido de esta Directiva consiste en saber si la entidad de que se trate conserva su identidad (véase, en particular, la sentencia de 18 de marzo de 1986, Caso Spijkers).

En consecuencia, la transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada (véase, en particular, la sentencia de 19 de septiembre de 1995).

Así, el concepto de entidad hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencia de 11 de marzo de 1997, Caso Süzen).

Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades.

Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Spijkers, apartado 13, y Süzen apartado 14).

En sus sentencias de 14 de abril de 1994, Schmidt, Süzen antes citada , y de 10 de diciembre de 1998 , Hernández Vidal y otros, el Tribunal de Justicia ya tuvo que conocer de la cuestión de la transmisión de una entidad económica en el sector de la limpieza. Consideró que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios de la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva varía necesariamente en función de la actividad ejercida, o incluso de los métodos de producción o de explotación utilizados en la empresa, en el centro de actividad o en la parte de centro de actividad de que se trate.

Por lo tanto, en particular, en la medida en que sea posible que una entidad económica funcione, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial, el mantenimiento de la identidad de dicha entidad independientemente de la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos (sentencia Süzen, antes citada, apartado 18).

Así, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica. Por consiguiente, dicha entidad puede mantener su identidad aun 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 a dicha tarea (sentencia Süzen, antes citada, apartado 21). Por lo que se refiere a una empresa de limpieza, un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción (sentencia Hernández Vidal y otros, antes citada, apartado 27)".

Debe así señalarse que, en el presente caso, por contra de cómo lo pretende la recurrente, la asunción por la misma de una parte importante, condicionante, de la plantilla de trabajadores de la contratista saliente,



conduce a que la valoración de tal circunstancia que se debe de realizar concluya en la existencia de sucesión empresarial, tal y como lo entendió la juzgadora de instancia, con las consecuencias legales pertinentes".

Acogiendo y reiterando lo razonado en dicha sentencia que acabamos de transcribir en parte, procede rechazar la aducción formulada en el motivo por la recurrente.

Dentro del mismo motivo de recurso se alega la concurrencia de caducidad, lo que se pone en relación con la antigüedad laboral de los trabajadores a efectos de despido, entendiendo que en todo caso tendría que tomarse como fecha de antigüedad laboral el 1 octubre 2014. Entiende la recurrente que los contratos de trabajo suscritos por los actores con Ombuds Servicios SL eran correctos y por tanto no hay ninguna razón para considerar injustificada la extinción de tales contratos para obra o servicio determinado por terminación de la contrata adjudicada a Ombuds Servicios SL.

Al hilo de lo anterior, sostiene la recurrente que los actores no impugnaron en su día tales extinciones contractuales acordadas por Ombuds Servicios SL, habiendo actualmente caducado el plazo para impugnar aquellos ceses (si es que consideraban que no eran ajustados a Derecho), pues el plazo de caducidad para impugnar esos despidos debería computarse -según la recurrente- desde que los trabajadores demandantes dejaron de prestar servicios para Ombuds Servicios SL -y no desde las fechas en que fueron despedidos disciplinariamente por la empresa recurrente Proman Servicios Generales S.L.-.

Pues bien, la respuesta a esta argumentación se encuentra ya implícita en las consideraciones anteriormente efectuadas, según pasa a exponerse.

La existencia de una sucesión empresarial deja sin fundamento la terminación de la contrata de la empresa saliente como causa operativa de la válida extinción del contrato para obra o servicio determinado.

Ello es así justamente porque concurre una causa de continuidad del vínculo laboral que excluye la finalización del contrato de trabajo a virtud de esa terminación de la contrata de la empresa saliente.

Tal causa de continuidad viene dada por la sucesión empresarial producida, con el consiguiente derecho de los trabajadores a continuar prestando servicios integrándose en la plantilla de la nueva empresa adjudicataria del servicio (la empresa entrante), la cual a su vez tiene el deber de subrogarse como empleadora en esas relaciones laborales.

Al producirse esa continuidad, persistencia y mantenimiento del vínculo laboral por sucesión empresarial, deja entonces de tener operatividad la terminación de la contrata de la empresa saliente como causa de extinción de la relación laboral.

CUARTO.- Como tercer motivo de recurso, nuevamente por la vía del apartado c) de la Ley procesal laboral se solicita que se aprecie infracción del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores .

Al respecto se señala que la sentencia recurrida ha considerado que los ceses de los actores tienen como fundamento una represalia por haberse negado a suscribir los contratos de eventualidad por acumulación de tareas que se les pusieron a la firma, pero considera la recurrente que no existe base para tal afirmación, ya que en todo caso los demandantes fueron incorporados a la empresa Proman Servicios Generales S.L. a partir de 1 octubre 2014, no se sancionó a ningún trabajador por no haber firmado el contrato de trabajo eventual, se respetaron sus condiciones salariales, y los despidos se han basado en razones ajenas a su negativa a firmar aquellos contratos (causas disciplinarias fundadas en otras consideraciones). Considera también la recurrente que en relación con el proceso de elecciones sindicales a que se refiere la sentencia recurrida (iniciado mediante preaviso electoral de 27 octubre 2014 , impugnado infructuosamente por la empleadora, la cual no permitió que la votación se efectuase en sus instalaciones siendo por ello objeto de propuesta de sanción por falta muy grave realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sancionada), tal proceso electoral no fue promovido por los actores, sino por el sindicato Comisiones Obreras, desconociendo la empresa toda vinculación de los demandantes con dicho proceso electoral, siendo que el trabajador a que se refiere la sentencia que concurrió como candidato no figura entre los actores de este procedimiento.

Pues bien, es claro que la negativa de los actores a firmar el contrato de trabajo "eventual por acumulación de tareas" que la nueva adjudicataria pretendía suscribiesen, encontraba su base en una discrepancia respecto de la actuación empresarial, al negarse la empresa recurrente a incorporar a los actores en su plantilla con reconocimiento de sus previas condiciones laborales.

En consecuencia, la respuesta empresarial consistente en despedir a los trabajadores aproximadamente un mes después de su negativa a firmar tales contratos eventuales, constituye una actuación discriminatoria y contraria a la denominada "garantía de indemnidad", que, conforme tiene establecido de manera constante la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, constituye una derivación o consecuencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 24-1 de la



Constitución, toda vez que, si se permitiera que aquel trabajador que ejercita sus derechos laborales frente a su empleadora pudiese ser después objeto de reacción o represalia en su esfera jurídica, entonces difícilmente podría atreverse un trabajador a formular una reclamación frente a su empleadora, por el lógico temor a sufrir posteriormente un perjuicio o represalia en sus derechos.

Dado que se trata de un criterio jurisprudencial mantenido de manera abundante y muy reiterada por nuestros tribunales, se considera innecesaria la cita detallada de pronunciamientos en tal sentido, sin perjuicio de lo cual a título de ejemplo puede traerse a colación la sentencia del Tribunal Constitucional nº 125/2008 (de 20 de octubre de 2008), según la cual "En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; y 138/2006, de 8 de mayo, FJ 5), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores].

Tratándose de la tutela frente a actos lesivos de derechos fundamentales, hemos subrayado de forma reiterada la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Con objeto de precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego posibles vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales resulta oportuno remitirse a lo señalado en nuestra STC 87/2004, de 10 de mayo (FJ 2). Decíamos allí, sistematizando y resumiendo nuestra reiterada doctrina anterior, que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 de la Ley de procedimiento laboral (LPL).

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5, y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6, por ejemplo). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4).

Asimismo puede mencionarse la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 2013 (Recurso 1683/2012), según la cual "el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface ... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la



acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza ... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 14/1993, de 18/Enero , FJ 2 ; ... 125/2008, de 20/Octubre, FJ 3 ; y 92/2009, de 20/Abril , FJ 3. SSTC 17/06/08 -rcud 2862/07 -; y 24/10/08 -rcud 2463/07 -). De ello «se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental» [tutela judicial], ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 4.2 apartado g ET] (recientes, SSTC 76/2010, de 19/Octubre , FJ 4 ; 6/2011, de 14/Febrero, FJ 2 ; y 10/2011, de 28/Febrero , FJ 4").

En este caso es cierto que cuando los actores fueron despedidos no habían iniciado aún una actuación judicial ni administrativa frente a la empleadora (la nueva adjudicataria de la contrata), pero su negativa a firmar los contratos de trabajo "eventuales por acumulación de tareas" que dicha empresa pretendía suscribiesen, constituyó claramente un acto encaminado a ejercitar la defensa de sus derechos laborales, hasta el punto de que, si los trabajadores hubieran accedido finalmente a firmar dichos contratos de trabajo "eventuales", ello habría perjudicado su derecho a incorporarse en la plantilla de la nueva adjudicataria con respeto a sus previas condiciones laborales que mantenían con la anterior empleadora.

Por tanto, ha de concluirse, como hace la sentencia recurrida, que la actuación empresarial (el despido de los actores) constituyó una represalia por el previo modo de actuar de dichos trabajadores demandantes en defensa de sus derechos laborales, resultando por tanto tales despidos discriminatorios y contrarios a la mencionada garantía de indemnidad.

Así pues, la sentencia recurrida no ha infringido las disposiciones que se mencionan en el motivo, pues, dados los claros indicios de lesión del derecho fundamental, ha aplicado correctamente el artículo 181-2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , según el cual "una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"; y como quiera que por la empresa recurrente no se ha aportado esa justificación objetiva y razonable de los despidos de los actores, la consecuencia debe ser, ante la lesión del derecho fundamental, la declaración de nulidad de los mencionados despidos, de conformidad con los artículos 55-5 del Estatuto de los Trabajadores y 108-2 de la Ley procesal laboral . Debe por tanto desestimarse el motivo y, con él, el recurso de suplicación, con la consiguiente confirmación de la resolución de instancia.

QUINTO .- Conforme al artículo 235-1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , "La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación...".

En el presente caso, siendo la sentencia desestimatoria del recurso de suplicación, habiendo sido éste impugnado por la parte actora (mediante escrito presentado en fecha 13 diciembre 2016) y por Ombuds Servicios SL (mediante escrito presentado en fecha 19 diciembre 2016), y no siendo la parte cuyo recurso ha sido desestimado titular del beneficio de justicia gratuita, procede condenar a dicha parte recurrente a abonar las costas del recurso, consistentes en los honorarios de los respectivos profesionales que han asistido a las partes recurridas, cuya cuantía esta Sala fija prudencialmente en 500 euros para cada uno de tales profesionales.

SEXTO .- En relación con el depósito para recurrir y la cantidad importe de la condena que en su caso haya tenido que consignar o avalar la parte recurrente en suplicación, se estará a lo dispuesto en los arts. 203 y 204 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , de modo que, al haberse desestimado el recurso de suplicación, procede acordar la pérdida del depósito que se haya efectuado para recurrir, manteniéndose la consignación o aval de la cantidad importe de la condena efectuados hasta que se cumpla la sentencia o en ejecución de ésta se acuerde su realización.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.



FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación formulado por Proman Servicios Generales SL frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social nº 1 de Toledo de fecha 17 de noviembre de 2015 , en autos nº 1331/2014 de dicho juzgado, siendo partes recurridas Dña. Cristina y otros (demandantes en el procedimiento) y Ombuds Servicios SL, en materia de Despido; y en consecuencia confirmamos la sentencia recurrida.

Se imponen las costas del recurso de suplicación a la parte recurrente (Proman Servicios Generales SL), comprendiendo éstas los honorarios de los profesionales que han asistido a las partes recurridas-impugnantes (demandantes en el procedimiento, y Ombuds Servicios SL), cuya cuantía se fija en 500 euros (QUINIENTOS EUROS) para cada uno de tales profesionales.

Se acuerda la pérdida del depósito efectuado para recurrir, dándose al mismo el destino legal; y en cuanto a la consignación o aval de la cantidad importe de la condena, se acuerda su mantenimiento hasta que se cumpla la sentencia o en ejecución de la misma se acuerde su realización.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0606 16**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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