



Roj: **STSJ BAL 359/2017 - ECLI:ES:TSJBAL:2017:359**

Id Cendoj: **07040340012017100160**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **26/05/2017**

Nº de Recurso: **10/2017**

Nº de Resolución: **187/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **RICARDO MARTIN MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00187/2017

T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIALPALMA DE MALLORCA

PL.MERCAT, NUM.12

Tfno: 971724152/971723689

Fax:971227218

Equipo/usuario: AAA

NIG: 07015 44 4 2015 0100152

Modelo: N31350

TIPO Y Nº DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0000010 /2017

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000139 /2015 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de CIUTADELLA DE MENORCA

Recurrente/s: KLUH LINAER ESPAÑA SL

Abogado/a:

Procurador/a: SALVADOR ALAMAN FORNIES

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Patricia , Angelica , Gracia , Soledad , LIREBA SERVEIS INTEGRATS SL

Abogado/a: JOAN CAULES AMELLER, , , , FELIX YAGUE BERMUDEZ

Procurador/a: , , , ,

Graduado/a Social: , , , ,

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS ISLAS BALEARES

ILMOS. SRES.:

PRESIDENTE:

DON ANTONIO OLIVER REUS

MAGISTRADOS:

DON ALEJANDRO ROA NONIDE

**DON RICARDO MARTIN MARTIN**

En Palma de Mallorca, a veintiséis de mayo de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, formada por los Ilmos. Sres. Magistrados que constan al margen, ha pronunciado

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

la siguiente

SENTENCIA NÚM. 184/17

En el Recurso de Suplicación nº 10/2017, formalizado por el procurador . D./ D^a. SALVADOR ALAMAN FORNIES, en nombre y representación de KLÜH LINAER ESPAÑA SL, contra la Sentencia nº 152 de fecha 30 de septiembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno de Ciutadella de Menorca en sus autos Demanda nº 139/2015, seguidos a instancia de Doña Patricia , Doña Angelica , Doña Gracia y Doña Soledad , representadas por el Ldo./Lda. D./D^a. Joan Caules Ameller, frente a LIREBA SERVEIS INTEGRATS SL, representada por el letrado D./D^a. FELIX YAGUE BERMUDEZ, y la entidad KLUH LINAER ESPAÑA SL, representada por el procurador D. Salvador Alamán Forniés en reclamación por RECONOCIMIENTO DE DERECHO, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO MARTIN MARTIN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

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

I.- D^a. Patricia , con DNI núm. NUM000 , D^a. Angelica , con DNI núm. NUM001 , D^a. Gracia , con DNI núm. NUM002 , y D^a. Soledad , con DNI núm. NUM003 , vienen prestando sus servicios retribuidos en la contrata de limpieza del Aeropuerto de Maó, siendo la categoría profesional de las mismas la de limpiadoras, y sus salarios según el Convenio

Colectivo de Limpieza de les Illes Balears. Bien por subrogación con anteriores empresas a las que se adjudicó por Aena la contrata de limpieza en dicho Aeropuerto

- en los casos de la Sra. Patricia , Gracia , y Soledad -, o bien por contrato temporal para obra determinada suscrito el 17/12/09, en el caso de la Sra. Angelica , (y con independencia de las relaciones que cada una de las trabajadoras demandantes hubiera tenido con anterioridad con las empresas que constan respectivamente relacionadas en sus vidas laborales, fs. 7, 62, 99 y 153), todas ellas tenían en esa última fecha citada en la que entró como adjudicataria en la correspondiente contrata la UTE LIBERAMA MENORCA, contratos indefinidos fijos a tiempo completo de 39 hs. semanales - las tres citadas en

primer lugar desde el 1/12/00, f. 220, 1/11/08, f. 221, y 11/3/08, f. 225, respectivamente -, y contrato temporal también a tiempo completo de 39 hs. - en el caso de la Sra. Angelica , desde el 17/12/09, f. 226 -.

II.- El trabajo de las actoras, al menos desde entonces, - y al igual que el resto de trabajadoras fijas discontinuas con las que contaba la UTE, f. 237 - lo fue siempre, de lunes a domingo, a jornada completa, en esas 39 horas semanales dispuestas en el Convenio, (fs. 309, 34, 78, 124 y 126), llevando a cabo la UTE las cotizaciones correspondientes a dicha jornada (documentación aportada por la misma, fs. 313 y ss.).

A final del año 2013 la empresa LIBERAMA pactó, - al menos con las trabajadoras demandantes - que durante los meses de enero, febrero, marzo y noviembre y diciembre de 2.014, las mismas prestarían sus servicios 36 horas a la semana. Haciéndolo así, (respectivas nóminas del año 2.014, en que se expresaba el correspondiente coeficiente de jornada, fs. 9 y ss. Y respectivos), la UTE concedía dos días de descanso en los meses en que se trabajaban 39 hs., - 8 horas diarias en cinco días a la semana-, y un día de descanso en los meses que se trabajaban 36 hs. - 6 horas diarias en seis días a la semana -, (confesiones, ms. 39, y especialmente la Sra. Angelica , m. 42 del CD y testigo Sra. Tomasa , ms. 53, en contraste con lo mencionado por el representante legal de la UTE, m. 28 del CD) El 29 de octubre de 2014, próximo el mes de noviembre en que, tras los meses de abril a octubre en que se había trabajado 39 hs., había de cumplimentarse lo mismo que en los meses de enero, febrero y marzo de 2.014, las trabajadoras acordaron por escrito con la empresa, (fs. 34, 78, 124 y 162, hechos reconocidos por la UTE, y propia documentación) - lo que, juntamente con las nóminas y el resto de documentación requerida por el Convenio fue remitido y recibido por Linaer al tiempo de la subrogación el 31/1/15, (hecho reconocido, m. 4 del CD) - "que a partir del 1 de noviembre de 2014 se pasará a prestar servicios de lunes a domingo con jornada de 36 horas semanales. La citada modificación sólo se hará efectiva durante los meses de menos actividad en el aeropuerto donde la operaria presta sus servicios, restableciéndole de



nuevo a las condiciones con las que venía prestando el servicio durante los meses de más actividad. Este acuerdo dejará de tener vigencia en el momento que esta empresa UTE LIBERAMA MENORCA, finalice el contrato de prestación de servicios".

III.- Habiéndose adjudicado la contrata desde el día 1 de febrero de 2015 a la empresa "KLÜH LINAER ESPAÑA, S.L", a la que la UTE remitió en fecha de 23/1/15 la lista del personal que había de pasar subrogado, f. 237, junto a - se insiste -, los documentos mencionados y las nóminas correspondientes (fs. 34, 78, 124 y 162), dándolas de alta a las actoras en la Seguridad Social con contratos a tiempo parcial y cotizando el 92,3 % de la jornada, estableció, para todas las trabajadoras de la empresa subrogadas, (fijas o fijas discontinuas) jornada de 36 hs. a la semana y un día de descanso, (lunes para la Sra. Angelica ; jueves para la Sra. Patricia ; martes para Dña. Gracia ; y viernes para Dña. Soledad , (confesión de Dña. Angelica , m. 44 del CD). Que la empresa Linaer mantuvo con independencia del mes en que se pasó a trabajar desde entonces, aun habiéndose instado por las demandantes acto de conciliación el 23/2/15, que se celebró el 6/3/15, (f. 6 y correlativos), sin acuerdo. Habiendo comenzado a trabajar las fijas discontinuas el 25/3/15, (así testigo Sra. Tomasa , m. 52 del CD, y acta de conciliación de este Juzgado de 2/6/15), imponiendo la empresa la jornada, descanso y tipos de contrato señalados, las mismas interpusieron demanda ante este Juzgado nº 163/15, en el que el 2/6/15, la empresa reconoció a las mismas jornada completa de 39 hs. semanales reclamadas por dichas trabajadoras, comprometiéndose a regularizar las cotizaciones correspondientes a la S.Social desde dicho día 25/3/5, y a restablecer dicha jornada completa desde el 3/6/15 y hasta la finalización del llamamiento. Dichas trabajadoras pasaron también a disfrutar de dos días de descanso a la semana, (confesiones, y testigo Sra. Tomasa).

IV.- Interpuesta demanda por las actoras el 26/3/15, que dio comienzo al presente procedimiento, la empresa no varió el régimen señalado, llevando a que el 17/8/15 la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, comunicara a la empresa preaviso de huelga (para los días que se señalan al f. 292 y que se dan por reproducidos), instándose acto de conciliación el 18/8/15 que se celebró el día 24/8/15, en el que las partes alcanzaron, desconvocándose la huelga, un acuerdo parcial sobre los puntos en discrepancia, siendo que, f. 107, en cuanto al concepto de días libres semanales y la jornada de 36 horas semanales, las partes se comprometían a acudir a un pacto que se protocolizaría en acta anexa a la presente acta en sede del Tamib el 28/8/15. El 2/9/15, por la empresa se remitió propuesta al respecto para la jornada de trabajo del personal fijo, - en los dos puntos que se dan aquí por reproducidos, sin necesidad de transcripción, (f. 309) -, alegando hacerse en aras a que las jornadas de trabajo se adecuasen con la carga de trabajo y así evitar reestructuración de la plantilla.

Sin alcanzarse conformidad de la parte social, la empresa continuó sin variar el régimen establecido ya señalado.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice:

Que, ESTIMANDO parcialmente las demandas interpuestas a instancia de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en representación e interés de sus afiliadas, D^a. Patricia , D^a. Angelica , D^a. Gracia y D^a. Soledad , respectivamente, contra la empresa "KLÜH LINAER ESPAÑA S.L.", - absolviendo a la "U.T.E. LIBERAMA MENORCA" (integrada por las empresas Lireba Serveis Integrats, S.L" y "Multiservicios Aeroportuarios, S.A") -, debo DECLARAR y DECLARO:

1.- El derecho de las trabajadoras demandantes a que su relación laboral en la contrata de limpiezas del Aeropuerto sea de jornada completa (39 horas a la semana) y que la empresa "KLÜH LINAER ESPAÑA S.L.", reconozca el derecho a dicha jornada.

2.- El derecho a que la relación laboral entre "KLÜH LINAER ESPAÑA, S.L", y las cuatro trabajadoras demandantes lo es a jornada completa, (epígrafe o tipo de contrato 100 para el caso de D^a. Patricia , D^a. Gracia y D^a. Soledad ; y, si no el 100, en epígrafe o tipo de contrato 402 para el caso de D^a. Angelica), condenando a dicha empresa a que regularice dichas situaciones desde el 01.02.2015 en la Seguridad Social.

3.- Que el descanso semanal de las trabajadoras actoras es de

2 días libres a la semana.

TERCERO.- Contra dicha resolución se anunció Recurso de Suplicación por el Procurador D./D^a. SALVADOR ALAMÁN FORNIÉS, en nombre y representación de KLUH LINAER ESPAÑA SL, que posteriormente formalizó y que fue impugnado por la representación de DOÑA Patricia , DOÑA Angelica , DOÑA Gracia y DOÑA Soledad ; siendo señalada la Votación y Fallo en fecha 26/05/2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO. Articula la representación de la empresa Kluh Linaer España S.L. el recurso de suplicación en torno a dos motivos de censura jurídica, alegados en base a lo establecido en el apartado c) del Art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Mediante el primero de ellos se denuncia la infracción de los Art. 1254, 1255, 1256 y 1258 del Código Civil, argumentado que, como se hace constar en el hecho probado cuarto, tras la interposición de la demanda tuvo lugar un proceso negociador entre las partes en el marco del proceso de huelga iniciado y ante la Autoridad Laboral, proceso negociador al que se sometió la parte demandante y en el que se acordó cerrar la determinación de la jornada y de los días de descanso que debían realizar las trabajadoras en cada momento a través de un acuerdo de mediación en el TAMIB. Sostiene la recurrente que la empresa remitió una propuesta de acuerdo en fecha 12 de septiembre de 2015 sin que los trabajadores hayan efectuado manifestación alguna, ni de conformidad ni de disconformidad, por lo que cualquier pronunciamiento sobre el objeto de dicho acuerdo (jornada de 39 horas y días de descanso) debe ser rechazado, máxime teniendo en cuenta que las demandantes en noviembre de 2013 y noviembre de 2014 habían suscrito acuerdos con la anterior contratista para pasar a prestar de 39 a 36 horas semanales en el aeropuerto de Menorca en los periodos de menor actividad en el centro de trabajo. Entiende la parte recurrente que de acuerdo con el Art. 1258 C.C. el consentimiento prestado por las demandantes les vincula y no puede ser dejado al arbitrio de una de las partes (Art. 1256 C.C.).

Según resulta del inmodificado relato de hechos probados que obra en la sentencia recurrida en la fecha en la cual la empresa recurrente Kluh Linaer España S.L. sucedió en la contrata de limpieza del Aeropuerto de Maó a la UTE Liberama Menorca las trabajadoras demandantes prestaban servicios en jornada de 36 horas semanales y un día de descanso semanal. Y ello como consecuencia de sendos acuerdos individuales alcanzados por la empresa saliente con cada una de las trabajadoras demandantes a finales del año 2013. En virtud de dichos acuerdos trabajadoras durante los meses de menor actividad en el Aeropuerto -enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre- prestarían sus servicios a razón de 36 horas semanales y un día de descanso semanal, en tanto que el resto de los meses prestarían servicios a razón de 39 horas semanales y dos días de descanso semanal (hecho probado segundo). Con anterioridad a dichos acuerdos las trabajadoras demandantes venían prestando servicios a jornada completa y a razón de 39 horas semanales. Los acuerdos suscritos a finales de 2013 se renovaron en octubre de 2014.

La nueva adjudicataria Kluh Linaer España S.L. en el momento de asumir la contrata y subrogarse en las relaciones laborales de las demandantes, dio a éstas de alta en Seguridad Social con contratos a tiempo parcial cotizando el 92,3% de la jornada y estableció para todas las trabajadoras una jornada laboral de 36 horas semanales y un día de descanso a la semana, situación que mantuvo durante los meses posteriores. Ello motivó que las demandantes interpusieran papeleta de conciliación ante el TAMIB al objeto de lograr el reconocimiento por su nueva empleadora de las condiciones laborales de que disfrutaban con anterioridad a producirse la subrogación.

En fecha 17 de agosto de 2015 el sindicato Confederación Sindical de Comisiones Obreras comunicó a la empresa recurrente preaviso de huelga. En dicha fecha las demandantes habían ya formulado las demandas que, acumuladas, dieron lugar a los autos tramitados ante el Juzgado de lo Social Nº 1 de Ciutadella de Menorca de los cuales proviene el presente recurso, habiéndose señalado la celebración del acto de juicio para el día 22 de octubre de 2015. En el marco del proceso de huelga tuvo lugar ante el TAMIB el día 24 de agosto de 2015 acto de conciliación en el cual las partes alcanzaron un acuerdo parcial y se logró la desconvocatoria de la huelga. Por lo que respecta a la jornada laboral y días libres de las demandantes, no se alcanzó acuerdo alguno, comprometiéndose las partes a acudir a un pacto que se protocolizaría en acta anexa el día 28 de agosto de 2015. En dicha fecha la parte empresarial trasladó una propuesta a la representación social que obra en el folio 309 de las actuaciones -hecho probado cuarto- conforme a la cual la empresa ofrecía mantener la jornada de 39 horas semanales desde el 1 de mayo al 31 de octubre de cada año y la jornada de 36 horas semanales desde el 1 de noviembre al 30 de abril de cada año, prestando servicios de lunes a domingo con los descansos establecidos y turno indiferente de mañana y tarde, ofreciendo para el corriente año 2015 y para los trabajadores fijos pasar a una jornada de 39 horas semanales y dos días de descanso semanal desde el 6 de septiembre y hasta la conclusión de la temporada pasando a prestar servicios a razón de 36 horas semanales durante el resto del año. Dicho acuerdo no fue aceptado por la parte social, la cual manifestó su voluntad de convocar reunión de trabajadores al efecto de estudiar las propuestas, comprometiéndose las partes a mantener próximas reuniones. La empresa mantuvo en lo sucesivo el régimen previamente establecido antes indicado.

Como es de ver, ni en el acto de conciliación celebrado ante el TAMIB el 27 de agosto de 2015 ni en la reunión habida el 28 de agosto del mismo año se alcanzó acuerdo alguno que resolviera la cuestión controvertida -jornada laboral semanal y días de descanso- que constituye el objeto del presente procedimiento que pudiera vincular a las demandantes y enervar las acciones individuales que éstas ya habían. El único compromiso alcanzado por la parte empresarial y la parte social el 28 de agosto de 2015 es el de continuar negociando y,



de la misma manera que no consta que la parte social efectuase ninguna nueva propuesta, tampoco consta que lo hiciera la parte empresarial, la cual mantuvo inalterada la jornada laboral que se venía prestando en el momento de asumir la contrata. No concurre por lo tanto la infracción normativa que se alega como primer motivo de recurso, debiendo este por tal motivo ser desestimado.

SEGUNDO. Alega la empresa recurrente un segundo motivo de censura jurídica al amparo del apartado c) del Art. 193 LRJS invocando la infracción del Art. 63 del Convenio Colectivo de aplicación al considerar que dicho precepto impone la obligación de subrogar a los trabajadores en las mismas condiciones que tenían en el momento de su cese en la empresa saliente, siendo que en la fecha en que tuvo lugar la subrogación, las trabajadoras demandantes prestaban servicios en jornada de 36 horas semanales y en esta condición fueron subrogadas y en esta jornada cotizadas. Por tal motivo sostiene la recurrente, cumplió la obligación impuesta por el Art. 63 del convenio colectivo en sus justos términos, manteniendo la jornada, los días de descanso, la cotización y el salario vigente en ese momento.

El motivo debe fracasar y con ello el recurso. El Art. 63 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de les Illes Balears publicado en el BOIB de 12 de noviembre de 2015 que regula la subrogación de personal en lo que a esta litis interesa establece:

"1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses".

El Art. 63 especifica que la obligación de la empresa entrante de respetar los derechos y obligaciones que disfruten los trabajadores objeto de subrogación en la empresa saliente del servicio. Según se refleja en los hechos probados primero y segundo de la sentencia recurrida, las trabajadoras demandantes venían prestando servicios en la empresa saliente en virtud de sendos contratos de trabajo a tiempo completo y en jornada semanal de 39 horas aprestar de lunes a domingo. Como hemos indicado anteriormente a finales del año 2013 las trabajadoras demandantes llegaron a un acuerdo con la UTE Liberama Menorca para modificar su jornada laboral y los días de descanso semanal. Según se refiere en el hecho probado segundo, y consta en los documentos obrantes en los folios 34, 78, 124 y 162 a los cuales dicho hecho probado se remite, el 29 de octubre de 2014 las trabajadoras demandantes, individualmente, acordaron nuevamente con la empresa prestar servicios a partir del 1 de noviembre de ese mismo año en jornada de 36 horas semanales de lunes a domingo, especificando que dicha jornada se aplicaría sólo durante los meses de menos actividad en el Aeropuerto y siendo restablecidas las condiciones con las cuales habían venido prestando servicios



durante los meses de más actividad. Los documentos en los cuales se reflejan el acuerdo alcanzado por las trabajadoras demandantes y la empresa saliente indican claramente que dicho acuerdo dejará de tener vigencia en el momento en el que la empresa UTE Liberama Menorca finalice el contrato de prestación de servicios que mantenía con el Aeropuerto de Menorca.

En consecuencia, una vez cesada la prestación de servicios en el Aeropuerto por parte de UTE Liberama Menorca se produjo la extinción de los acuerdos individuales alcanzados por las trabajadoras demandantes con dicha empresa y por ello, se restablecieron las condiciones de trabajo establecidas en los contratos de trabajo de las demandantes, contratos de trabajo todos ellos a tiempo completo. Según se hace constar en el hecho probado segundo, los acuerdos suscritos por las trabajadoras con la empresa saliente fueron remitidos junto con las nóminas y el resto de documentación exigida por el Convenio Colectivo para el buen fin de la subrogación a la empresa recurrente. Por lo tanto, la decisión de Kluh Linaer España S.L. de subrogar a las trabajadoras demandantes dándoles de alta en Seguridad Social con contratos a tiempo parcial y una jornada laboral uniforme de 36 horas semanales vulneró no solamente el Art. 63 del Convenio Colectivo vigente, y el Art. 38 del Convenio Colectivo anterior publicado en el BOIB de 24 de febrero de 2011, sino también en el Art. 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 vigente en la fecha de producirse los hechos enjuiciados, que establece claramente que la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Como acertadamente razona la sentencia recurrida, la empresa entrante y recurrente a la vista de los documentos obrantes en los folios 34, 78, 124 y 162 había de tener claro conocimiento de que la reducción de la jornada pactada por las trabajadoras con la empresa saliente tenía un carácter puntual y transitorio, que finalizaba en el momento en que la empresa saliente cesaba en la prestación de sus servicios y no autorizaba en ningún modo la conversión de contratos de trabajo a tiempo completo en contratos de trabajo a tiempo parcial.

En consecuencia, no concurriendo las infracciones normativas en base a la cuales se fundamenta el recurso debe este ser desestimado y confirmada la sentencia recurrida.

TERCERO. El Art. 235.1 LRJS establece: "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 y de mil ochocientos euros en recurso de casación".

En consecuencia, desestimado íntegramente el recurso de suplicación y no hallándose la empresa recurrente en ninguno de los supuestos que determinan la exención de la obligación de pago de las costas, procede imponerle el pago de éstas fijándose a tal fin los honorarios del letrado de la parte recurrida en seiscientos euros.

Por todo lo expuesto y razonado

FALLAMOS

SE DESESTIMA el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de la empresa Kluh Linaer España S.L. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Ciutadella de Menorca en fecha 30 de septiembre de 2016 en los autos tramitados con el número 139/2015 y en consecuencia **SE CONFIRMA** la sentencia recurrida. Se condena en costas a la parte empresarial recurrente que deberá hacer frente a los honorarios del Letrado impugnante en cuantía de 600 €, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones.

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

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por abogado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos **218** y **220** y cuya forma y contenido deberá adecuarse a



los requisitos determinados en el artº. **221** y con las prevenciones determinadas en los artículos **229** y **230** de la **Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social** .

Además si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en el **Banco Santander** (antes Banco Español de Crédito, S.A. BANESTO), Sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-65-0010-17** a nombre de esta Sala el importe de la condena o bien aval bancario indefinido pagadero al primer requerimiento, en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Banco Santander (antes Banesto: 0049-3569-92-0005001274, IBAN ES55)** y en el campo "Beneficiario" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el órgano "Sala de lo Social TSJ Baleares".

Conforme determina el artículo 229 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social , el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregando en esta Secretaría al tiempo de preparar el recurso la consignación de **un depósito de 600 euros** , que deberá ingresar en la entidad bancaria **Banco Santander** (antes BANESTO), sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, cuenta número **0446-0000-66-0010-17** .

Conforme determina el artículo 229 de la LRJS , están exentos de constituir estos depósitos los trabajadores, causahabientes suyos o beneficiarios del régimen público de la Seguridad social, e igualmente el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

En materia de Seguridad Social y conforme determina el artículo 230 LRJS se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando el oportuno resguardo. El mismo ingreso de deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad social del capital costa o importe del recargo correspondiente.
- b) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso si bien deberá presentar certificación acreditativa del pago de la prestación conforme determina el precepto.
- c) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena en la forma establecida en el artículo 230.1.

Conforme determina el art. 230.3 LRJS los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constituir del depósito necesario para recurrir en su caso, en el momento de la preparación del recurso de casación o hasta la expiración de dicho plazo, aportando el oportuno justificante. Todo ello bajo apercibimiento que, de no verificarlo, podrá tenerse por no preparado dicho recurso de casación.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrese testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvanse los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.

Así por ésta nuestra Sentencia nº184/17 , definitivamente juzgando lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DILIGENCIA DE PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de la fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado - Ponente que la suscribe, estando celebrando audiencia pública y es notificada a las partes, quedando su original en el Libro de Sentencias y copia testimoniada en el Rollo.- Doy fe.