



Roj: **STSJ PV 3/2013 - ECLI:ES:TSJPV:2013:3**

Id Cendoj: **48020340012013100001**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **15/01/2013**

Nº de Recurso: **2927/2012**

Nº de Resolución: **48/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIO PALOMO BALDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA Nº 48/2013

RECURSO Nº Suplicación / E_Suplicación **2927/2012**

N.I.G. P.V. 20.05.4-12/001624

N.I.G. CGPJ 20.069.34.4-2012/0001624

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

En la Villa de Bilbao, a quince de enero de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. MANUEL DÍAZ DE RABAGO VILLAR, Presidente en funciones, D. EMILIO PALOMO BALDA, y D^a. ELENA LUMBRERAS LACARRA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Justo , contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de los de Donostia-San Sebastián, de fecha diecinueve de septiembre de dos mil doce , dictada en los autos núm. 319/12, seguidos a su instancia, frente a COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA S.A., y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre Despido (DSP).

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. EMILIO PALOMO BALDA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

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

1).- El trabajador demandante ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada Cia De Vigilancia Aragonesa SL desde el día 27/12/2006 con un contrato de trabajo por tiempo indefinido a jornada completa y realizando los servicios para el Ministerio del Interior, con salario bruto mensual con inclusión de la prorrata de pagas extras de 3069,17€, resultado del promedio de marzo de 2011 a febrero de 2012.

2).- En el acta segunda que da por finalizado el periodo de consultas entre la compañía demandada y la representación de los trabajadores en relación con el Expediente de Regulación de Empleo de extinción de contratos de trabajo planteado por la empresa se llegó al siguiente acuerdo:

Los comités de empresa de las provincias de Álava, Vizcaya y Gipuzkoa estaban de acuerdo con la propuesta realizada por la empresa para la finalización del periodo de consultas con acuerdo, que consistía en la extinción de los contratos de trabajo con una indemnización de 24 días por año trabajado con un máximo de 12 meses



en concepto de indemnización y el ofrecimiento por parte de la empresa de puestos de trabajo de la categoría de vigilantes de seguridad en caso de que los hubiere.

La extinción de los contratos de trabajo se produciría a partir del día 24 de marzo de 2012, y que la indemnización se percibiría antes del día 15 de abril de 2012.

3).- El día 22 de marzo de 2012, la empresa demandada remite al actor un comunicación escrita en la que le comunica su despido con fecha de efectos 24 de marzo de 2012, y en la que le da cuenta del expediente de regulación de empleo tramitado, y que el demandante se encuentra incluido dentro del personal afectado por el ERE presentado en fecha 16 de marzo de 2012, y por ello con fecha 24 de marzo de 2012 quedaría extinguida su relación laboral.

4).- Al trabajador se le hace entrega el día 4 de abril de 2012 del documento de liquidación y finiquito, junto con el cheque que incluye el finiquito y el 10% de la indemnización por despido y dos pagarés, de vencimiento el 5 de julio por importe de 6.437,71€ y vencimiento de 5 de octubre de 2012, y por importe de 5.150,17€ respectivamente, que recogen el resto de la indemnización por despido.

5).- Los delegados de personal del centro de trabajo de la empresa demandada en Pamplona y la Unión General de Trabajadores-Navarra formularon demanda de despido colectivo frente a la empresa demandada y frente a otras personas en la que se postulaba la declaración de nulidad o improcedencia del despido colectivo efectuado por la empresa demandada, y de forma subsidiaria a esa pretensión principal se solicitaba la misma declaración en lo referente a los despidos efectuados en la Comunidad de Navarra. Dicho procedimiento se tramitó con el nº de autos 120/2012 sobre conflicto colectivo en la Sala de lo Social de la Audiencia nacional, en la que el 23 de julio de 2012 las partes alcanzaron un acuerdo judicial en la que la empresa ofrecía a los trabajadores de la Delegación de Navarra mejorar la indemnización, diferir el pago de las mismas, la readmisión de dos trabajadores, y a la vista del acuerdo alcanzado por todos los demandantes se hacía constar que consideraban conforme a derecho las extinciones de los contratos de trabajo que afectaban a los centros de Navarra, Álava, Vizcaya y Guipúzcoa.

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

7).- Se ha acreditado la celebración del intento de conciliación administrativa previa.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice: Que, acogiendo las excepciones formuladas por el demandado, debo desestimar la demanda formulada por Justo frente a la empresa Compañía de Vigilancia Aragonesa SA, a la que absuelvo de las pretensiones frente a ella deducidas.

TERCERO.- Frente a dicha sentencia se formalizó, por el demandante, recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario.

CUARTO.- Elevados, por el Juzgado de lo Social de referencia, los autos principales, en unión de la pieza separada del recurso de suplicación, los mismos tuvieron entrada en esta Sala el día 12 de diciembre de 2012, emitiéndose en esa misma fecha diligencia de ordenación en la que se acordó la formación de las actuaciones de los recursos y la designación de Magistrado-Ponente.

QUINTO.- Por providencia de 14 de diciembre de 2012 se señaló para la deliberación y fallo del asunto la audiencia del día 8 de enero de 2013, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Son datos que enmarcan la controversia a decidir en esta suplicación los que a continuación se exponen:

a) el actor prestó servicios como escolta para la Compañía de Vigilancia Aragonesa S.A. (Coviar) desde el 27 de diciembre del 2006, en virtud de contrato de carácter indefinido, realizando labores de protección de personalidades en el marco de la contrata celebrada con la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior;

b) en fecha 16 de marzo del 2012, cuando el demandante se encontraba en situación de incapacidad temporal, Coviar promovió un expediente de regulación de empleo para extinguir los contratos de varios empleados adscritos a la referida contrata, pertenecientes a los centros de trabajo de Álava, Vitoria y Vizcaya, fundando la propuesta en las finalizaciones y reducciones acordadas por la Administración comitente con efectos de 21 del mismo mes;

c) la mercantil demandada celebró consultas con los representantes legales del personal, elegidos en cada uno de los tres centros, y el 20 de marzo del 2012 llegó a un acuerdo con los mismos en el sentido de extinguir,



a partir del 24 siguiente, los contratos de los trabajadores designados por aquella, entre los que figuraba el del hoy recurrente, con derecho a percibir una indemnización de 24 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, que se haría efectiva antes del 5 de abril del 2012 (y no del 15 de ese mismo mes, como por error material, sin trascendencia decisoria, se afirma en el hecho probado segundo de la sentencia de instancia), comprometiéndose la empresa a ofrecer a los despedidos puestos de trabajo de la categoría de vigilante de seguridad, en el caso de que los hubiera;

d) el 22 de marzo del 2012, la ahora recurrida comunicó por escrito al actor la extinción de su relación laboral con efectos del 24 de ese mismo mes;

e) el siguiente 4 de abril, la empresa le abonó la suma de 1.287,54 euros, equivalente al 10 % de la indemnización de despido pactada en el expediente, y para hacer frente a la diferencia, le entregó dos pagarés, con vencimiento los días 5 de julio y 5 de octubre del 2012, en cuantía de 6.437,71 euros y 5.150,17 euros, respectivamente;

A lo anterior debe añadirse, como integración del "factum", lo siguiente:

1º) en fecha 9 de marzo del 2012, Coviar inició un expediente de regulación de empleo para resolver los contratos de 40 empleados de la Delegación de Pamplona, si bien en el desarrollo del período de consultas informó a los representantes de los trabajadores que se trataba de un expediente conjunto para los centros del País Vasco y Navarra.

2º) el 23 de abril del 2012, después de haber finalizado sin acuerdo la fase previa de consultas con los representantes de la Delegación de Navarra, la Dirección de la empresa les comunicó su decisión de cesar a 40 trabajadores, con efectos del día siguiente y con derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicio;

3º) tal decisión fue impugnada, ante la Sala de lo Social del Audiencia Nacional, por los delegados de personal de la Delegación de Pamplona y por el Sindicato UGT, que dirigieron asimismo su demanda contra los 13 representantes de los trabajadores de los centros de trabajo del País Vasco firmantes del acuerdo de 20 de marzo de 2012; en dicha demanda solicitaron con carácter principal la declaración de nulidad y subsidiariamente de inadecuación a derecho del despido colectivo afectante a todos los centros de trabajo;

4º) en fecha 23 de julio del 2012 se celebró acto de conciliación ante el referido órgano judicial, con intervención de los actores, de la empresa demandada y de dos de los trece firmantes del acuerdo de 20 de marzo de 2012, no compareciendo los restantes. En el acta extendida al efecto, los demandantes, a la vista del acuerdo alcanzado sobre los trabajadores de la Delegación de Pamplona, hicieron constar "que consideran conforme a Derecho las extinciones de los contratos que afectaban a los centros de Navarra, Álava, Vizcaya y Guipúzcoa, comprometiéndose a recomendar a los trabajadores la no prosecución de los procedimientos individuales que se hubieran podido instar".

A partir de la anterior premisa fáctica, el Juzgado de lo Social núm. 5 de los de Donostia, dictó sentencia desestimatoria de la demanda de despido que había planteado el actor, por no haberse puesto a su disposición, con la comunicación de cese, la totalidad de la indemnización de despido. El órgano de instancia acogió las excepciones de falta de acción, inadecuación de procedimiento y cosa juzgada opuestas por la parte demandada, utilizando los siguientes argumentos: A) el demandante figuraba incluido en la relación de trabajadores afectados por el despido colectivo, por lo que carece de acción para impugnar la comunicación individual de su cese; B) el procedimiento de despido no es adecuado para denunciar el incumplimiento de una formalidad que no resulta exigible en aquellos casos en los que en el período de consultas se ha alcanzado un acuerdo y en el mismo no se ha pactado la obligación de entrega inmediata de la indemnización siendo el proceso ordinario el adecuado para reclamar su importe, como previene el artículo 18.2 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio ; y, C) en la conciliación celebrada ante la Audiencia Nacional se permitió el pago aplazado de la indemnización.

SEGUNDO.- El trabajador demandante interpone, ante esta Sala, recurso de suplicación contra la expresada sentencia, en petición de que, con estimación de aquél, se revoque la misma, y se pronuncie otra, en la que se declare la improcedencia del despido de que fue objeto, con los demás pronunciamientos que a tal declaración sean inherentes, para lo cual formula dos motivos, amparados en los apartados b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

El primero de los citados motivos tiene por objeto la modificación del ordinal tercero del relato histórico de la resolución de instancia, de modo que el resumen de la carta de despido que en él figura se sustituya por el texto íntegro de la referida comunicación. Argumenta el recurrente que la síntesis judicial omite determinados extremos con relevancia para la resolución del litigio, pero sin especificar cuáles son, si bien del desarrollo del motivo de censura jurídica se deduce que lo que pretende acreditar con la rectificación postulada es que



las causas alegadas por la empresa no fueron de naturaleza económica, sino productiva, lo que excluye la eventual aplicación del párrafo segundo de la letra b) del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores .

La modificación debe rechazarse, por su manifiesta inanidad para alterar el sentido del fallo de instancia, que no descansa en la excepción que contempla el precepto señalado, sino en la inexigibilidad del requisito de la simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización de despido, atendiendo al contenido del compromiso logrado en la etapa de consultas.

TERCERO.- El motivo segundo del recurso se fundamenta en la infracción de los artículos 17.1, 97.2 y 103 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, en relación con el artículo 24.1 de la Constitución y con los artículos 222 y 400.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , así como de los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores y 18.2 del Real Decreto 801/2011 .

Alega, en primer lugar, el recurrente, que el objeto del presente proceso gira exclusivamente sobre las formalidades exigibles en el acto de notificación de la extinción de la relación laboral, para lo que goza de acción y ha entablado el procedimiento idóneo, pues el incumplimiento del requisito previsto en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores , al que remite el artículo 51.4 del mismo Cuerpo Legal en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, acarrea la improcedencia del despido. En segundo término, razona que la conciliación procesal no despliega efectos de cosa juzgada.

En el escrito de oposición al recurso, la parte demandada sostiene, siguiendo un orden lógico en la exposición de sus argumentos, que: 1º) el actor carece de acción para impugnar su despido, pues de estar disconforme con el pacto suscrito en la fase previa de consultas, debió haberlo impugnado, y no habiéndolo hecho, la decisión empresarial ha de considerarse ajustada a derecho; solución distinta implicaría, a su juicio, dejar sin efecto lo convenido con los representantes de los trabajadores, posibilitando que los afectados obtuviesen una indemnización superior a la pactada; 2º) si el demandante consideraba que la empresa había incumplido, en su perjuicio, el acuerdo firmado con los representantes en torno a la forma de pago de la indemnización, pudo formular demanda en reclamación de cantidad al amparo de lo dispuesto en el artículo 18.2 del Real Decreto 801/2011 , pero en ningún caso ejercitar la acción de despido; 3º) lo convenido en el acto de conciliación celebrado en el procedimiento de impugnación de la decisión empresarial por la que se acordó el despido colectivo produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales; y, 4º) la obligación que impone al empresario el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores sólo entra en juego cuando las consultas concluyen sin acuerdo; en otro caso, la única exigencia que establece el apartado 2 del citado precepto, es la de trasladar el pacto a la autoridad laboral, la literalidad del apartado 4 no admite otra interpretación, y lo normal, si se llega a una avenencia, es que la empresa abone más de 20 días por año de servicio.

CUARTO.- Así delimitada la disputa a que nos corresponde resolver, la Sala no puede aceptar los argumentos del Juzgado de lo Social para estimar las excepciones de las que se ha dado cuenta, y tampoco los expuestos en el escrito de impugnación.

I- Empezando por la excepción de falta de acción, interesa resaltar que el demandante no niega la concurrencia de las causas alegadas por la empresa para proceder al despido colectivo, y tampoco se opone a su inclusión en el listado de trabajadores afectados y a la extinción de su contrato con base en lo concertado en el trámite de consulta. De lo que disiente es de los términos en que le fue notificado su cese; y, lo hace, partiendo de la exigibilidad de los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores , y, en particular, del regulado en su apartado b), y de la consideración de que su incumplimiento es causa de improcedencia del despido. Fundamenta su pretensión, en suma, en la incorrección formal del acto de notificación individual del despido colectivo, como acto posterior y separado del pacto suscrito por los negociadores, sin discutir la validez de éste en su conjunto y en abstracto.

En definitiva, el trabajador hace valer un interés concreto, legítimo y actual para que se declare la ilicitud, por defectos de forma, del acto de comunicación individual de su despido, con las consecuencias inherentes a esa declaración; interés digno de tutela judicial, ex artículo 24.1 de la Constitución , en relación con los artículos 7.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , 17.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil .

Ciertamente, puede argumentarse que lo anteriormente expuesto resulta admisible con carácter general, pero no puede aplicarse en el supuesto enjuiciado en la medida en que el actor, al defender la exigibilidad del requisito de la simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización, lo que está cuestionando en realidad es la validez de la forma de pago pactada en el expediente de regulación de empleo, en cuyo seno se convino que la extinción de los contratos se produciría a partir del 24 de marzo de 2012 y la indemnización se abonaría antes del 5 de abril de ese mismo año, posibilitando, por tanto, la asincronía temporal entre la entrega de la comunicación de despido a los trabajadores concernidos por el despido colectivo y la puesta a disposición de los mismos de la indemnización pactada por los agentes sociales.



Sin embargo, esa línea de razonamiento no puede llevar a concluir que el demandante carece de acción para reclamar frente a la extinción de su contrato, por la causa que invoca. De un lado, porque los trabajadores afectados por el despido colectivo carecen de legitimación para impugnar, de manera directa y general, el acuerdo alcanzado en el período de consultas y las estipulaciones contenidas en el mismo, para lo que sólo está habilitada legalmente la autoridad laboral por las causas tasadas en el párrafo segundo del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que otra solución privaría al actor del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión, con vulneración frontal del artículo 24.1 de la Constitución. De otro, porque el actor goza de un interés legítimo, merecedor de protección jurisdiccional, a oponerse al acto empresarial de ejecución del acuerdo colectivo, por considerar que, frente a lo estipulado en el mismo, debe prevalecer la norma legal que estima de aplicación. El hecho de que para dar respuesta a su pretensión haya que valorar la legalidad de una de las cláusulas del mencionado acuerdo, no es obstáculo para el reconocimiento de su derecho de acceso a la justicia en defensa de sus intereses individuales.

Cuestión distinta, que no afecta al derecho de acción, sino al fondo del asunto, es si la comunicación individual de despido subsiguiente a un expediente de despido colectivo con acuerdo, ha de someterse al mandato contenido en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

II.- Desechada la primera excepción apreciada en la instancia, y pasando a la segunda, consistente en la inadecuación del procedimiento utilizado, cabe adelantar que el actor articuló la pretensión impugnatoria de su cese utilizando el cauce apropiado -la modalidad procesal de extinción del contrato por causas objetivas - a través del cual intenta obtener un objetivo característico de ese proceso especial, cual es la declaración de improcedencia del despido por incumplimiento de los requisitos formales que el afectado entiende exigibles (artículo 124.11 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, en la versión resultante del Real Decreto Ley 3/2102, en relación con el artículo 122.1 de la referida norma adjetiva).

La posibilidad que asistía al trabajador de acudir al proceso ordinario en reclamación del abono inmediato de la indemnización, no enerva su derecho a impugnar la decisión extintiva por el procedimiento de despido, por la supuesta inobservancia de uno de los requisitos legales para su validez.

La determinación de si la citada formalidad resulta exigible cuando las consultas han finalizado con consenso, es propia del procedimiento de despido y no puede solventarse en otro distinto, siendo voluntad manifiesta del legislador, plasmada en los artículos 121.2 y 122.3 y 123 del Texto Adjetivo Social, conceder al trabajador el margen de discusión acerca de la regularidad y licitud de la decisión extintiva, sin que ello perjudique su derecho a reclamar la indemnización que le corresponde.

III.- Finalizando con el análisis de la excepción de cosa juzgada, su estimación carece manifiestamente de fundamento, toda vez que, con independencia de la temática relativa a la idoneidad de la conciliación procesal para producir los efectos positivos de la cosa juzgada previstos en el artículo 124.9.b) de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción en la redacción aplicable por razones cronológicas, cuestión sobre la que cabría traer a colación la doctrina sentada en la sentencia de 13 de octubre de 1995 (Rec. 1045/95), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, máxime en supuestos como el enjuiciado en que el acta de avenencia aparece firmada por 2 de los 13 representantes de los trabajadores que suscribieron el acuerdo afectante a los tres centros de trabajo del País Vasco, lo cierto es que en el acta extendida por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, obrante en autos, no se hace ninguna referencia al momento de pago de la indemnización establecida en el pacto del que dimana el despido enjuiciado, sino a la fecha en que se haría efectiva la indemnización reconocida a los trabajadores de la Delegación de Navarra.

A lo anterior se une que los actores en el mencionado proceso colectivo (que no representaban al personal de los centros del País Vasco, sino a los de la Delegación de Navarra), se limitaron a señalar "que consideran conforme a Derecho las extinciones de los contratos que afectaban a los centros de Navarra, Álava, Vizcaya y Guipúzcoa, comprometiéndose a recomendar a los trabajadores la no prosecución de los procedimientos individuales que se hubieran podido instar", consideración que no tiene carácter vinculante y que, en todo caso, no incide en el tema referido a la validez del pacto sobre la fecha de pago de la indemnización de despido prevista en el acuerdo que sirvió de cobertura a la demandada para extinguir el contrato de trabajo del actor.

QUINTO.- Al estimar la queja planteada por el demandante, y rechazar las excepciones de falta de acción, inadecuación de procedimiento y cosa juzgada acogidas en la instancia, esta Sala debe, dados los términos en que aparecen configurados el recurso y el escrito de oposición, y lo dispuesto en el artículo 202.3 del Texto Adjetivo Social, entrar a conocer del problema de fondo planteado en el proceso y en esta fase de recurso.

La tesis que sostiene el demandante, como resulta de lo que antes ha quedado expuesto, es que la empresa debió cumplir el requisito exigido por el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, a virtud de la remisión expresa que a dicho precepto hace el apartado 4 del artículo 51 de ese mismo Cuerpo legal.



En aras de la mejor comprensión de la cuestión litigiosa conviene comenzar transcribiendo el contenido de la disposición invocada que en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, señalaba lo siguiente: "Comunicada la decisión (de despido colectivo) a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el art. 53.1 de esta Ley . Lo anterior, no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido".

A esos mismos efectos, es de advertir que la previsión legal, introducida por el mencionado Real Decreto Ley, y reiterada, con algunas modificaciones, en la redacción dada al mencionado apartado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, supuso un cambio sustancial respecto a la normativa anterior, que no sujetaba el acto de notificación individual del despido colectivo a ningún requisito de forma o tiempo, o exigencia complementaria, y bajo cuya vigencia la jurisprudencia social se posicionó a favor de declarar inaplicable al susodicho acto de comunicación las formalidades previstas en el art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores para el despido objetivo, ni siquiera por la vía de la analogía. Esa doctrina, contenida en las sentencias de 20 de octubre de 2005, Rec. 4153/04 , y 10 de julio de 2007, Rec. 636/05 (dictada tras la anulación de la fechada el de 30 de junio de 2006), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo , aparecía referida a la exigencia de comunicación escrita del despido con mención de la causa, pero este Tribunal la consideró aplicable asimismo al requisito de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización de despido (sentencias, entre otras de 11 de septiembre , 9 de octubre y 13 de noviembre de 2012 , Rec. 1997/12 , 2180/12 , y 2553/12).

La razón fundamental de la modificación legal referenciada tuvo que ver con la superación del régimen de autorización administrativa de los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, que dio paso a un nuevo marco normativo en el que el empresario está habilitado para adoptar la decisión extintiva, sin necesidad de acudir a la Administración Laboral en demanda de su intervención homologadora o dirimente, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación impuestas legalmente, y del control judicial "a posteriori" de aquella. Esta innovación conlleva un alto grado de similitud en la función que cumple la comunicación a los trabajadores afectados del despido por necesidades de la empresa, sea individual o colectivo, y justifica su sometimiento a una disciplina común, tanto desde el punto de vista de las formalidades exigibles como del de las consecuencias asociadas a su incumplimiento.

No obstante, hay que reconocer que la redacción del apartado anteriormente reproducido, plantea dudas interpretativas acerca de su alcance. El último párrafo del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores impone a la empresa la obligación de comunicar a los representantes del personal la decisión final de despido colectivo tan sólo cuando no ha habido acuerdo en el período de consultas, por lo que, en una primera aproximación, podría interpretarse que el reenvío que efectúa el apartado 4 de ese mismo precepto al artículo 53.1 de la disposición estatutaria sólo afecta a los despidos producidos sin que haya mediado acuerdo previo con los representantes del personal.

Sin embargo, el de la literalidad no es el único criterio hermenéutico recogido en el artículo 3.1 del Código Civil , debiendo conjugarse con los demás que en él se relacionan, así como con el fijado por el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , con arreglo al cual la exégesis se ha de realizar en el sentido más favorable al ejercicio de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce.

Pues bien, empezando por la perspectiva sistemática, es de notar que el artículo 124.11 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, en la redacción aplicable en este caso, al hacer referencia a la impugnación individual de la extinción del contrato producida como consecuencia de un despido colectivo, la reconduce, con las especialidades que relaciona - que no afectan al tema debatido-, a la modalidad procesal regulada en la Sección Primera de ese mismo Capítulo, en la que se inserta el artículo 122.3, que sanciona con la improcedencia del despido el incumplimiento de los requisitos formales, incluida la puesta a disposición de la indemnización, sin establecer distinción alguna en razón de que el tiempo de consultas haya terminado con avenencia o sin ella.

Esta misma pauta de interpretación contextual y armónica, que impide analizar una precepto al margen del ordenamiento jurídico en el que se aloja, lleva a observar que la tesis literalista y restrictiva, que limita el alcance de la remisión que efectúa el inciso primero del apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , excluyendo las extinciones comunicadas por el empresario en el marco de un expediente de regulación de empleo con acuerdo, conduciría ineludiblemente a la conclusión de que a esos despidos tampoco les resultaría aplicable la previsión contenida en el inciso segundo del referido apartado, a tenor de la cual entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido deben haber transcurrido como mínimo 30 días, y, derivadamente, a considerar que el legislador no ha transpuesto correctamente al ordenamiento interno el artículo 4.1 de la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998 , referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, en tanto dispone que "Los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de treinta días después de la notificación prevista en



el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso", sin contemplar reserva ni salvedad alguna atendiendo al resultado de las consultas.

Tal conclusión resulta inadmisibile. Así lo ha proclamado este Sala en sentencia de 27 de noviembre de 2012 (Rec. 2850/12), desestimatoria el recurso de suplicación formulado por Coviar contra la resolución de instancia que declaró la improcedencia del despido comunicado a un escolta concernido por un despido colectivo afectante a trabajadores adscritos al servicio de protección de personalidades adjudicado por el Gobierno Vasco, cuyo período de consultas concluyó igualmente por acuerdo, por haber surtido efectos el cese antes de que hubiese transcurrido el plazo mínimo fijado en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores . En dicha resolución se afirma que la finalidad a la que responde dicho plazo - el cumplimiento por la Administración laboral de las funciones legalmente asignadas, como la emisión del informe por la Inspección de Trabajo - se hace presente igualmente cuando las consultas finalizan con acuerdo, sin que la existencia del pacto constituya motivo suficiente para excluir su cumplimiento.

Se ha de añadir a los anteriores argumentos de interpretación sistemática, otro de carácter lógico, cuál es que la notificación individual del despido a los trabajadores afectados resulta también indispensable cuando existe conformidad entre los interlocutores sociales sobre la pertinencia de la medida extintiva, pues la firma del acuerdo no determina, por sí misma, la extinción de los contratos de trabajo, siendo preciso un acto adicional del empresario, de ejecución y aplicación de lo pactado. Esto sentado, la norma estatutaria no contempla un procedimiento específico para la comunicación individual del despido en ese supuesto, lo que supone que la tesis interpretativa defendida por la recurrida llevaría, en caso de acuerdo, a una libertad absoluta de forma que no sólo pugnaría con lo dispuesto en el artículo 122.3 del Texto Adjetivo Social, sino con el derecho fundamental de los afectados a la tutela judicial efectiva sin indefensión, que resultaría quebrantado si la empresa pudiese proceder a su despido de forma verbal, o por escrito, pero sin identificar de manera suficiente la causa de la decisión extintiva como exige el artículo 53.1.a) del Estatuto de los Trabajadores .

Pero es que, además, tal glosa dejaría un gravísimo vacío legislativo sobre un aspecto tan fundamental como es la cuantía de la indemnización de despido, pues en el texto del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores resultante de la reforma laboral de 2012 no existe, a diferencia de lo que sucedía en la redacción anterior (apartado 8) ninguna disposición, al margen del apartado 4, que establezca el importe de la indemnización, lo que podría llevar a entender que en los expedientes con acuerdo se pueden pactar indemnizaciones inferiores a la establecida legalmente para los expedientes sin acuerdo, y que los trabajadores afectados por los primeros no tendrían derecho a percibir la indemnización en el momento de recibir la comunicación de cese a diferencia de los segundos (salvo si las causas alegadas son económicas y la empresa carece de liquidez).

Los anteriores razonamientos se refuerzan con otros de interpretación conforme al principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la Constitución , así como con la aplicación de criterios ideológicos. Bajo ese prisma, este Tribunal no alcanza a comprender, ni siquiera entrever, las razones que podrían haber conducido al legislador a dispensar un trato menos favorable en la materia que nos ocupa a los trabajadores que pierden su empleo en el marco de un procedimiento de despido colectivo consensuado respecto a aquellos que ven extinguido su contrato sin que haya mediado acuerdo con sus representantes, siendo así que la existencia o no de pacto es ajena a la voluntad de los afectados y que ambos colectivos se encuentran en la misma situación en el momento de recibir la comunicación de la decisión extintiva y de oponerse a la misma.

Situada en este plano, la Sala no aprecia ninguna diferencia relevante que pueda justificar el trato desigual entre los trabajadores de uno y otro grupo, respecto de las formalidades aplicables a la comunicación individual de su despido. No la encuentra, desde luego, en relación con el requisito previsto en la letra a) del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores . El objetivo al que responde, de garantizar al trabajador despedido el derecho a articular adecuadamente su defensa e intervenir en el proceso en condiciones de igualdad con el empresario, se hace presente en los mismos términos si las consultas han concluido con acuerdo o sin él. Además, la disposición adicional 54ª de la Ley General de la Seguridad Social , añadida por el Real Decreto Ley 3/2012, establece que en los supuestos de despido colectivo, la situación legal de desempleo se acreditará, sin establecer diferencias en razón del resultado del proceso de negociación, mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , precepto que sólo hace mención a esa comunicación en el apartado 4.

Igual consideración resulta aplicable al requisito enunciado en la letra c) del artículo 53.1 de la disposición estatutaria, tanto en lo que respecta a la concesión del plazo de preaviso a los afectados, como a la entrega de las copias de las cartas de despido a sus representantes legales, exigencia esta última que en el ámbito del despido colectivo cumple la finalidad de que el órgano de representación del personal pueda comprobar si la designación de los trabajadores despedidos se atiene a los criterios fijados por la empresa o pactados con la misma, así como si las causas invocadas, se corresponden con las expuestas en el expediente de regulación



de empleo, y si las condiciones de los despidos y las fechas de efectividad de los mismos se ajustan a las consignadas, en su caso, en el documento de acuerdo.

Tampoco se observan disparidades significativas en relación al requisito regulado en la letra b) del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. Si como advierte la sentencia de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/11), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la finalidad que persigue el precepto al exigir la simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización, es que el trabajador disponga de la cantidad legalmente fijada como indemnización en el mismo momento de la comunicación del acuerdo de extinción, no se aprecia particularidad alguna que permita hacer de peor condición a quien ha perdido su empleo como consecuencia de la decisión adoptada por su empleador en el marco de un expediente de regulación de empleo tramitado con acuerdo con los representantes del personal.

Trato diferencial que no se puede basar en la posibilidad de que los sujetos negociadores pacten una indemnización superior a la legal. En primer lugar, porque tal posibilidad no es exclusiva de los despidos colectivos con acuerdo, sino que también se presenta, aunque con menor frecuencia, en el ámbito del despido objetivo, en el que hay convenios colectivos y acuerdos individuales que mejoran ese mínimo. Y, en segundo lugar, porque es factible, como en el caso enjuiciado por esta Sala en la sentencia de 27 de noviembre de 2012 anteriormente citada, que el documento de acuerdo se limite a establecer el montante indemnizatorio, pero sin especificar la fecha de pago, supuesto en el que no existiría ningún argumento racional ni excusa para que en el momento de la declaración extintiva la empresa no pusiese a disposición de los trabajadores afectados, cuando menos la cantidad equivalente a la indemnización mínima legal, como afirmamos en la referida sentencia.

Avanzando un paso más en nuestra argumentación, debemos señalar ahora que la inaplicación del requisito previsto en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores a los despidos individuales notificados tras un expediente de regulación de empleo, no puede derivar del hecho de que determinados acuerdos colectivos, como el alcanzado por la empresa recurrida, admitan el aplazamiento del pago de la indemnización pactada, en cuantía superior a la legal, sin que concurren causas económicas impositivas de su abono al tiempo de la notificación del despido. Tal circunstancia no justifica la inexigibilidad de la citada formalidad, pues su incidencia se contrae al requisito de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización y, al respecto lo que hay que decidir es si tal exigencia integra una norma imperativa sustraída a la negociación colectiva desarrollada en el seno del expediente de regulación de empleo, o si, por el contrario, los agentes sociales pueden acordar válidamente el pago aplazado de la totalidad de la indemnización pactada, sin contemplar la entrega de cantidad alguna al tiempo de la comunicación del despido, o previendo el pago de una suma inferior a la legal en ese acto, y en el caso de admitirse esa posibilidad, en qué condiciones.

La interpretación que del artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores se mantiene en esta sentencia, en el sentido de considerar aplicable lo que en él se dispone a los expedientes de regulación de empleo culminados con acuerdo, resulta avalada, por el desarrollo reglamentario que de dicho apartado, en relación con el número 2 del mismo precepto, ha llevado a cabo el Real Decreto 1483/2012, que aunque no estaba en vigor en la fecha en que se produjeron los hechos enjuiciados, constituye un factor susceptible de ser valorado a efectos exegéticos.

Dicha norma, en su artículo 12.1, previene "A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas". Es decir, la disposición reglamentaria, supliendo el olvido en que incurre el último párrafo del artículo 51.2 del Estatuto, señala que la comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión sobre el despido colectivo se debe realizar "en todo caso", con independencia, por tanto, de que la negociación haya acabado con acuerdo o sin él.

Y, en armonía con lo anterior, el artículo 14 de ese mismo reglamento, bajo la rúbrica "notificación de los despidos", establece que "Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. 2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos". Se aclara así que la comunicación individual de los despidos se debe sujetar en todo caso, haya mediado o no acuerdo en la fase de consultas, al régimen previsto en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.



Resta por anotar que las previsiones expuestas no despertaron sospechas de "ultra vires" en el Consejo de Estado, como es de ver en el dictamen sobre el proyecto de Real Decreto, aprobado el 4 de octubre de 2012, accesible en la página Web del citado Organismo.

SEXTO.- Sentada la premisa, sobre la base de lo dispuesto en los artículos 51.4 y 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores, de la exigibilidad del requisito de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización a los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo, aún el caso de que el mismo haya concluido con acuerdo, la última cuestión que debemos dilucidar es si, dejando al margen el supuesto en que la medida extintiva aparezca fundada en causas de índole económica y en que como consecuencia de las mismas la empresa no pueda hacer frente al pago de las compensaciones previstas, tal requisito es disponible por los interlocutores sociales, como ha sucedido en el presente caso, en el que las partes firmantes del pacto alcanzado en el período de consultas, convinieron que las extinciones acordadas surtirían efectos a partir del 24 de marzo del 2012 y las indemnizaciones pactadas se abonarían antes del 5 de abril.

Existen tres razones fundamentales por las que el interrogante planteado merece una respuesta negativa.

I- La primera radica en la consideración de que los requisitos procedimentales del despido objetivo y, por remisión, del despido individual derivado del despido colectivo por causas empresariales, incluidos los referidos a la cuantía de la indemnización y al momento en que se ha de poner a disposición del afectado, son de ineludible cumplimiento, al estar establecidos en una norma de rango legal con carácter imperativo.

Así se desprende de la literalidad del apartado 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores - "la adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes (...)"; y de las consecuencias que para su incumplimiento establecen el apartado 4 del mismo precepto y el artículo 122.3 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, así como del objetivo garantista de la regulación en esta materia.

Se trata de normas de derecho necesario relativo, y no absoluto, dada su índole sustantiva, y la finalidad que persiguen, lo que significa que pueden ser mejoradas, en beneficio de los trabajadores, mediante pactos individuales o colectivos, pero que no resultan disponibles "in peius" para la autonomía individual o colectiva. Así lo declaró la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en relación al montante de la indemnización que con carácter mínimo contenía el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción anterior a la dada por el Real Decreto Ley 3/2012, en la sentencia de 26 de febrero de 1997 (Rec. 801/96), y las que en ella se citan.

Ello conlleva, en lo que aquí interesa, que los interlocutores sociales no pueden pactar en el seno de un expediente de regulación de empleo que la indemnización de despido, en la cuantía correspondiente al mínimo legal, se abone en un momento distinto al prefijado en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. De convenir una indemnización superior a la legal, los citados sujetos podrán acordar el aplazamiento del pago de la parte que exceda de ese mínimo, pero no están habilitados para diferir el abono de la totalidad de la indemnización a una fecha posterior a la de la notificación del despido a los trabajadores afectados, como han hecho la empresa demandada y los representantes unitarios del personal en el caso que se examina.

II.- La segunda razón que nos lleva a defender esta postura, es la de que ni en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, ni en ninguna otra norma, existe reserva, salvedad o excepción alguna sobre los requisitos formales de la comunicación individual de despido en los procedimientos de despido colectivos finalizados con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Este argumento resulta reforzado si se observa que el apartado 1 del artículo 14 del proyecto de Real Decreto sobre el procedimiento de despidos colectivos, después de señalar que "tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores", añadía la apostilla "sin perjuicio de lo acordado en el período de consultas", que desapareció en el texto de la norma, probablemente por las observaciones efectuadas por el Consejo de Estado en el dictamen anteriormente citado, en el sentido de que "debería precisarse qué puede acordarse en el período de consultas pues determinados aspectos del ET son en este punto indisponibles para la voluntad de las partes, sin que el ET emplee semejante ("sin perjuicio") en este ámbito. Debe reputarse indisponible el régimen del artículo 53.1 del ET, aunque son admisibles mejoras pactadas respecto del régimen que establece, como una mejora de la indemnización o la ampliación del plazo de preaviso, circunstancias que podrían precisarse de algún modo en el Reglamento".

III.- En tercer y último lugar, no apreciamos motivos que justifiquen la privación a los trabajadores despedidos para los que los agentes sociales han pactado una indemnización superior a la legal, de la garantía consistente en la percepción del montante correspondiente a la compensación mínima al tiempo de recibir la comunicación extintiva, que sí tendrían de no haber mediado pacto en el período de consultas.



El reconocimiento a su favor de una indemnización mejorada puede amparar el acuerdo de que el exceso se satisfaga con posterioridad, pero no que se les deje de abonar el importe equivalente a la indemnización mínima, en el momento previsto en la norma.

Conforme a lo argumentado precedentemente, hay que concluir que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, no resulta lícito que los interlocutores sociales establezcan un momento para el pago del importe de la indemnización mínima legal distinto del previsto en el artículo 53.1.b) de esa misma norma.

En consecuencia, la empresa no puede invocar eficazmente el pacto suscrito con los representantes de los trabajadores para eludir las consecuencias derivadas del incumplimiento de la obligación legal de la puesta a disposición simultánea de la indemnización legal.

En este caso, la demandada no cumplió la referida obligación, pues habiendo notificado al actor la extinción de su contrato de trabajo el 22 de marzo del 2012, con efectos del 24 de ese mismo mes, no puso a su disposición la indemnización legal en ese momento, y trece días después le hizo efectiva una suma equivalente a 2,4 días de salario por año de servicio, muy inferior a la mínima, y le entregó dos pagarés por el resto con vencimiento los días 5 de julio y 5 de octubre de 2012.

Pero es que aunque a efectos meramente dialécticos se aceptase que la solución alcanzada no es acertada, y se admita, por ende, la posibilidad de que los agentes negociadores convengan el aplazamiento de la suma correspondiente a la indemnización legal, la validez de dicho pacto, dado su carácter de excepción con respecto a la regla general de la simultaneidad, requeriría que en el propio acuerdo se consignasen las causas motivadoras de la decisión, so pena de dejar a la libre voluntad de dichos sujetos la determinación de un aspecto tan importante, y abrir una espita a la arbitrariedad, sin coste alguno para la empresa.

Así ha ocurrido en este supuesto, en el que las partes mostraron su conformidad con que la totalidad de la indemnización, ligeramente superior a la legal, se abonase dentro de los 12 días siguientes a la primera fecha posible de efectividad del despido, sin exponer las causas por las que no se hacía efectiva con la entrega de la comunicación de despido, y la empresa decidió después, unilateralmente, liquidar en ese plazo sólo el 10 % de su importe y satisfacer el resto mediante dos pagarés con vencimiento 90 y 180 días más tarde. Por consiguiente, y aun aceptando la hipótesis favorable a la recurrida, tendría que llegarse a la misma conclusión.

SÉPTIMO.- Las precedentes consideraciones nos llevan a estimar el recurso, y la demanda origen de las actuaciones, y a declarar la improcedencia del despido del actor, en aplicación de lo previsto en los artículos 55.4 del Estatuto de los Trabajadores y 122.3 del Texto Adjetivo Social, por haber incumplido la empresa el requisito previsto en el artículo 53.1.b) de la mencionado norma estatutaria.

La declaración de improcedencia del despido conlleva, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2102, aplicable por razones cronológicas, así como en la disposición transitoria quinta, apartado segundo, de esa misma disposición, y en el artículo 123 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, y a la vista también del suplico de la demanda y del recurso, que la empresa demandada, en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta sentencia, y sin necesidad de esperar a la firmeza de la misma, deba optar entre abonar al trabajador una indemnización ascendente a 24.329 euros, salvo error de cálculo corregible mediante el mecanismo de la aclaración, equivalente a 236,12 días de salario (230,62 días hasta el 11 de febrero de 2012, a razón de 45 días por año de servicio, partiendo de una antigüedad de 27 de diciembre de 2006, y 5,5 días por el período comprendido entre el 12 de febrero y el 24 de marzo de 2012, a razón de 33 días por año de servicio y redondeando la fracción de mes), sobre un salario regulador de 100,90 euros diarios (3.069,17 x 12: 365 días); suma de la que se deducirá el importe ya percibido por ese concepto; o a readmitirle en su puesto de trabajo, supuesto en el que deberá satisfacerle una suma equivalente a los salarios dejados de percibir desde la fecha de su cese hasta la de notificación de esta resolución, o la concurrencia de alguna de las situaciones previstas en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, o permanencia en incapacidad temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 de ese mismo Cuerpo legal; en este caso, el trabajador deberá reintegrar a la empresa el importe de la indemnización percibida.

OCTAVO.- A tenor de lo regulado en el artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede imponer al actor las costas ocasionadas por su recurso, dado el signo del mismo.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS



Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Justo , frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de los de Donostia, de fecha 19 de septiembre de 2012 , cuyo fallo se revoca. En su lugar, estimando la demanda formulada por el ahora recurrente, declaramos improcedente el despido de que fue objeto con efectos de 24 de marzo de 2012, condenando a la empresa Compañía de Vigilancia Aragonesa S.A. a que en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta sentencia, y sin necesidad de esperar a su firmeza, comunique a esta Sala su opción favorable a indemnizar al trabajador con la cantidad de 24.329 euros, de la que se deduciría la suma ya satisfecha, en cuyo caso le condenamos a satisfacerle la diferencia existente; o a readmitirle en las condiciones que tenía con anterioridad a su cese, supuesto éste en que deberá pagarle el importe de los salarios dejados de percibir desde su cese hasta la fecha de la notificación de esta sentencia, o la concurrencia alguno de las situaciones previstas en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores o permanencia en incapacidad temporal, y el trabajador deberá reintegrar a la empresa el importe de la indemnización percibida. No ha lugar a pronunciamiento alguno respecto del Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de su responsabilidad legal en el supuesto de insolvencia empresarial. Sin costas

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

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

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

E/

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

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

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-2927-12.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0030-1846-42-0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-2927-12.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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



El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ