



Roj: **STSJ CL 3366/2013 - ECLI:ES:TSJCL:2013:3366**

Id Cendoj: **47186340012013101334**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **23/07/2013**

Nº de Recurso: **11/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 3366/2013,**  
**STS 3269/2015**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

**VALLADOLID**

**SENTENCIA: 01430/2013**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

**C/ANGUSTIAS S/NN**

**Tfno:** 983413204-208

**Fax:** 983.25.42.04

**NIG:** 47186 34 4 2013 0100015

010200

**Nº AUTOS:** PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000011 /2013 -C

**Demandante/s:** Javier , DELEGADO SINDICAL U.G.T., Narciso , DELEGADO SINDICAL U.S.O , Benita ,  
DELEGADA SINDICAL CSIF

**Abogado/a:** JESUS SABUGO DIEZ

**Procurador:** SONIA BLANCO PEREZ

**Graduado Social:**

**Demandado:** MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL, GRUPO NORTE SOLUCIONES DE SEGURIDAD S.A.  
(ANTES PROSINTEL) , COMITE DE EMPRESA DE GRUPO NORTE SOLUCIONES DE SEGURIDAD S.A. (ANTES  
PROSINTEL)

**Abogado/a:** , ,

**Procurador:**

**Graduado Social:**

PO 11/13

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo,

Presidente de la Sección



D.ª María del Carmen Escuadra Bueno

*D. Rafael A. López Parada/*

En Valladolid, a 23 de julio de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que se relacionan al margen, ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En materia de **DESPIDO COLECTIVO NN.º 11/13**, formalizado por DON Javier (Delegado Sindical UGT), DON Narciso (Delegado Sindical USO) y DOÑA Benita (Delegada Sindical CSIF), actuando en su calidad de Representantes Sindicales de los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa "GRUPO NORTE, SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.A." en la provincia de Valladolid, contra la referida empresa y frente al COMITÉ DE EMPRESA como partes demandadas, sobre Impugnación de Despido Colectivo; siendo Magistrado Ponente la Ilma. Sra. D.ª María del Carmen Escuadra Bueno y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Con fecha 29 de mayo de 2013 tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda de Impugnación de **DESPIDO COLECTIVO** en la que intervienen como partes demandantes y demandada los anteriormente referidos. Detectados defectos formales por la Sra. Secretaria, se concedió a la parte demandante un plazo para su subsanación.

**SEGUNDO**.- Llevada a cabo la subsanación requerida y admitida a trámite la demanda rectora de autos por decreto de la Secretaria Judicial de 14 de junio del año en curso, se señaló para el acto del juicio oral el día 2 de julio de 2013. Solicitada la suspensión por el Letrado de la empresa demandada mediante escrito presentado el 28 de junio de 2013, acreditando que tenía otros señalamientos (Despidos) con citación previa a la del presente procedimiento en los Juzgados de lo Social de esta Ciudad, se acordó la suspensión y nuevo señalamiento para el 4 de julio de 2013. Llegada esa fecha, tuvo lugar la vista oral con el resultado que obra en la grabación correspondiente (DVD) y en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose a la misma la empresa demandada y el Comité de Empresa, no compareciendo el Ministerio Fiscal y practicándose en dicho acto las pruebas propuestas por las partes, una vez declaradas pertinentes. En trámite de conclusiones, las partes elevaron a definitivas sus peticiones.

**TERCERO** .- Visto que la empresa demandada no fue requerida para el cumplimiento del Auto de esta Sala de fecha 14 de junio de 2013 por el que se admitía la prueba documental solicitada por los demandantes en sus escritos de demanda y de subsanación de la misma (reiterada en el acto del juicio), por providencia de 8 de julio de 2013 se acordó como diligencia final y con suspensión del plazo para dictar sentencia la práctica de dicha prueba documental. Dado traslado a las partes para alegaciones respecto a la prueba aportada por la empresa como resultado de la diligencia final acordada, se concedió plazo de tres días a las partes para que efectuaran sobre la misma las alegaciones que consideraran convenientes. Dentro de dicho plazo se presentaron alegaciones por la parte demandante (folios 1339 a 1341, que se dan aquí íntegramente por reproducidos); el Comité de Empresa no presentó alegaciones; por su parte, la empresa ya había realizado en el escrito que acompañaba a la prueba documental requerida, la valoración de la misma con el resultado que obra en autos al folios 1201, que igualmente se da por reproducido.

**CUARTO** .- En la tramitación de los presentes autos se han observado todas las prescripciones legales.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO**.- El 1 de abril de 2013 la empresa demandada comunica a las secciones sindicales CCOO, USO y CSIF el inicio de un procedimiento de despido colectivo, con entrega de la documentación referida en el hecho primero de la demanda, que se da aquí por reproducido íntegramente. Las causas invocadas eran económicas, organizativas y de producción.

Con la misma fecha se realizó comunicación a la Oficina Territorial de Trabajo del inicio de un período de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de "66,32 trabajadores", siguiendo el procedimiento regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , por causas económicas, productivas y organizativas (folios 372 y 373).

**SEGUNDO** .- Los días 8, 15, 19 y 25 de abril de 2013 se celebraron sendas reuniones para la negociación del **expediente** de regulación de **empleo** extintivo de la empresa "GRUPO NORTE, SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.A." en la provincia de Valladolid, con el resultado que se refleja en los folios 617 a 629, que se dan aquí



íntegramente por reproducidos, y que desembocó en el Acta Final suscrita con acuerdo del 29 de abril de 2013 en los términos que figuran a los folios 630 a 634, que igualmente se dan aquí íntegramente por reproducidos.

**TERCERO** .- El número de trabajadores afectados por el **expediente** extintivo al comienzo de las negociaciones era de 66 vigilantes de seguridad, al término de las mismas los trabajadores afectados eran 37 (folios 630 a 634).

La empresa llegó a un acuerdo con 2 trabajadores afectados por el ERE para ser trasladados a Madrid e, igualmente, llegó a otro acuerdo con otros dos para ser recolocados en la empresa "Servaux" (Informe del Inspector de Trabajo de 6 de mayo de 2013, obrante a los folios 67 a 69).

**CUARTO** .- La empresa, desde el mes de junio de 2012 y hasta la aplicación de este ERE extintivo, ha venido aplicando en la provincia de Valladolid un **expediente** de regulación temporal de **empleo** de reducción de jornada en un 15%, teniendo el mismo prevista su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Dicho ERE temporal, que resultó sin acuerdo, fue impugnada ante la jurisdicción social, habiendo resuelto el Juzgado de lo Social nn.º 1 de Valladolid desestimar la demanda de conflicto colectivo planteada por USO y por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa. Dicha sentencia fue confirmada por la de esta Sala de 4 de junio de 2013 en recurso 853/2013 . Dicho ERE de reducción de jornada se dejó sin efecto el 29 de abril de 2013 (Cláusula 1ª del Acta Final, obrante al folio 632).

**QUINTO** .- La empresa, tras la finalización del período de consultas, con resultado del acuerdo plasmado en Acta Final de 29 de abril de 2013 (folios 630 a 634), procedió a hacer efectivo el despido de los trabajadores afectados de forma paulatina, en los meses de abril a junio de 2013. La empresa fue haciendo entrega a los trabajadores despedidos de cheques nominativos en los que se abonaba la indemnización correspondiente por el despido objetivo. Dichos cheques tenían fecha de 20 de abril, 20 de mayo y 20 de junio de 2013 (documental obrante en autos a los folios 1204 a 1259 que se dan aquí íntegramente por reproducidos).

**SEXTO** .- Los criterios utilizados por la empresa en el momento de designar los trabajadores afectados por la decisión extintiva fueron:

- La pérdida efectiva de la ubicación laboral por disminución del volumen contratado por los clientes o la supresión de servicios.
- Antigüedad en la empresa entre el personal adscrito a los diferentes clientes.
- Mérito y capacidad de los trabajadores (folio 156).

Los criterios de afectación acordados en el período de consultas consta en el Acta Cuarta levantada el 25 de abril de 2013 (627 a 629), siendo estos los siguientes:

- Exclusión del personal mayor de cincuenta años.
- Exclusión del personal con guarda legal.
- Exclusión del personal con minusvalía.
- Exclusión del personal del Plan Dike.

**SÉPTIMO** .- La empresa cuenta con el total de trabajadores que obran al folio 372 in fine. De los que adscritos al Centro de trabajo de Valladolid, que es el afectado por el despido colectivo, figuraban 332 a fecha 1 de abril de 2013 (folio 373).

**OCTAVO**.- El Inspector de Trabajo Sr. Diego emitió en fecha 6 de mayo de 2013 el siguiente informe en relación al despido colectivo que nos ocupa:

*" En relación con la presente comunicación final con acuerdo, de despido colectivo mediante ERE de 37 trabajadores, entre el día 30 de abril de 2013 y 30 de junio de 2013, esta Inspección ha venido manteniendo contacto telefónico y directo con representantes de ambas partes afectadas, Dirección de la Empresa y Representantes Legales de los trabajadores, con objeto de ver como discurría el período de discusión y consultas, y poder ofrecer su mediación, si era pedida por las partes. Posteriormente ha visitado el centro de trabajo que la empresa de referencia tiene en Valladolid, el día 30-05-2013, a las 17 horas, y ha dialogado en él con la Dirección del mismo y la Representación Legal de los Trabajadores. Posteriormente esta Inspección ha tenido una nueva reunión entre las partes en estas oficinas el día 3-05-2013 a las 10 horas, previa citación, y otra última el día 6-05-2013 a las 13:30 horas. Y hasta la hora de emitir este informe ha venido examinando la documentación que obra en el **expediente**. Se informa:*

*1º) En el momento en que se plantea el presente ERE por parte de la Dirección del centro de trabajo, la empresa tiene en aplicación un **expediente**, de reducción de jornada (ERE) entre un 10 y un 15%, que, con la presentación*



de la nueva decisión, ha dado por terminado. En realidad fueron dos ERES uno principal terminado de tramitar en junio de 2012 y otro complementario, terminado de tramitar en diciembre de 2012. Se acompaña copia de los informes emitidos en ambos ERES.

2°) Es de conocimiento público, que las empresas del llamado "Grupo Norte", pertenecientes a muy diversos sectores, forman de hecho un Grupo de Empresas. Además la empresa de referencia que ha iniciado el procedimiento forma parte de un grupo de empresas que presenta cuentas consolidadas, pero con la decisión inicial no se han presentado a la Autoridad laboral, las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorias, durante el período de los dos últimos ejercicios económicos completos, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de presentar cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento, a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorias, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Art. 4.5. del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE del 30), por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Según lo manifestado por la empresa comunicante, el grupo está contablemente obligado a presentar cuentas consolidadas por existir una única unidad de decisión, aunque fiscalmente es optativo, pero en la realidad las presenta consolidadas, y todas las empresas del grupo están obligadas a realizar auditorias.

Ahora bien la empresa que inicia el procedimiento tiene su domicilio social en España, no tiene la misma actividad ni pertenece al mismo sector de actividad, que las demás empresas del grupo y que la sociedad dominante "Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios, S.L.", aunque pueda afirmarse que la actividad de la sociedad dominante comprende la de todas las empresas del grupo, y ha afirmado también en la última comparecencia, que la sociedad dominante y las demás del grupo no tienen saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento, ya que los servicios, las transacciones, y las ventas que se hacen, se liquidan inmediatamente, o en el mismo mes.

3°) En el presente caso la empresa que inicia el procedimiento ha presentado a los representantes de los trabajadores, en el período de consultas, las cuentas consolidadas y auditadas e informe de gestión de los dos últimos ejercicios económicos completos, es decir 2010 y 2011, ya que no tenía auditadas las cuentas consolidadas de 2012, lo que en la última reunión de las partes con esta Inspección ya tenía, y dio a conocer a los representantes de los trabajadores y a esta Inspección, aunque este conocimiento ya haya tenido lugar fuera del período de consultas y después de presentada la decisión final de la empresa.

4°) En las cuentas auditadas de la empresa comunicante, consta como saldos y transacciones con empresas del grupo y asociadas y con otras sociedades y personas vinculadas, en las del ejercicio de 2010 la cantidad de 473.548 Euros en Ventas y Servicios Prestados, la de 297.347 Euros en Compras y Servicios recibidos, la de 50.150 Euros en Ingresos financieros y la de 45 Euros en Gastos Financieros. Como consecuencia de las transacciones realizadas la Sociedad comunicante mantenía a 31-12-2010, los siguientes saldos con empresas del Grupo y asociadas y personas vinculadas: la cantidad de 1.223.995 Euros como créditos a Empresas y a Administradores a Corto plazo a empresas del grupo, asociadas y vinculadas, la cantidad de 100.457 Euros como Deudas con Empresas del Grupo y Asociadas a Corto Plazo, la cantidad de 4.618 Euros como Proveedores, Empresas del Grupo y Asociadas. En lo que se refiere a los ejercicios 2011 y 2012, se acompañan copias de los informes de auditoria e informes de gestión donde constan los mismos conceptos y datos referidos a dichos ejercicios económicos. Incluso se acompaña copia del informe de auditoria de 2010, donde constan los conceptos y datos que se acaban de exponer. Por lo demás los informes de auditoria de la empresa comunicante constan, completos, en el **expediente**.

5°) Y lo que la empresa solicitante niega radicalmente es que la empresa comunicante forme parte de un grupo de empresas a efectos laborales, afirmando que, a dichos efectos, existe plena independencia entre ellas.

6°) Esta posible participación de la empresa comunicante en un grupo de empresas a efectos laborales, no ha sido alegada, hasta ahora, por ninguna de las personas que han participado en el período de consultas, ni por ningún trabajador de la empresa.

7°) En torno a la presunta existencia de acuerdo entre las partes en el período de consultas, existen dos posturas discrepantes radicalmente, entre los miembros del Comité de empresa integrante de la Comisión, según estén o no integrados en uno u otro Sindicato. Incluso una parte de los miembros de dicho Comité de empresa niega que haya habido verdadera votación sobre la última propuesta de la empresa. Si bien parece claro que 7 de los 13 Representantes Legales de los Trabajadores, han mostrado su acuerdo con dicha propuesta, ya que





han estampado su firma en el acta, los que constituyen mayoría, los 6 miembros restantes niegan que haya habido votación, que de hecho no se refleja literalmente en el acta, es decir, con los votos a favor, en contra, y abstenciones, ya que consideran que no debían votar una propuesta que no debía votarse, y, por ello no solo no votaron, sino que hicieron constar en el acta "Las Secciones Sindicales UGT, USO, Y CSIF, no están conformes con la redacción del Acta ni su contenido, negándose la empresa a modificarla"

Sobre ello nada más puede decir esta Inspección, que, presumiblemente, por deseo de las partes no ha estado presente en las reuniones del período de consultas. Salvo la tensión que parece haber existido en el seno de la Comisión de consultas, entre los Representantes Legales de los Trabajadores, y la mayoría precaria obtenida, que si se califica como tal mayoría, se ha conseguido con el "voto" o acuerdo de un miembro más que la posición contraria, que no ha votado o se ha abstenido.

8º) Por lo demás, las partes decidieron que, mejor que hacer un calendario de reuniones, dentro del período de consultas, advertido por la Autoridad Laboral, era fijar en cada reunión, la fecha y hora de la siguiente, hasta la reunión final. Por otra parte la Dirección de la empresa manifestó haber enviado a la Autoridad laboral los contratos de servicios de seguridad con sus clientes vigentes en ese momento.

9º) Por lo que se refiere al fondo del asunto, causas económicas, organizativas y productivas alegadas por la empresa para su decisión final de despidos colectivos en su centro de trabajo de Valladolid, único afectado por el ERE, según consta en la Memoria, de los 16 centros que tiene en el territorio nacional, la Dirección de la empresa parte, de que en Valladolid se encuentra su Sede Corporativa, y su centro de trabajo principal, es decir el que cuenta con más trabajadores, 332, y donde también se encuentra su unidad de negocio más importante, que comprende los centros de trabajo de Castilla y León, Galicia, País Vasco, Asturias y Cantabria, aunque el presente ERE solo afecta al centro de trabajo de Valladolid.

10º) La situación que la empresa presenta en la Memoria en el centro de trabajo afectado, es la extinción y reducción de los contratos de servicios de vigilancia y seguridad que la empresa tiene con sus clientes, para lo que tiene que acomodar el volumen de la plantilla a las exigencias de la demanda en cada momento. En este sentido cuenta con un exceso de horas de trabajo de su plantilla, al haber seguido la reducción de servicios tras los anteriores ERES citados, y tiene que ajustar la plantilla actual a las horas contratadas, aunque ha reducido su pretensión inicial de 66 trabajadores afectados a 37, como se refleja en el "acuerdo o acta final con acuerdo" del período de consultas. Ello para amortiguar los efectos de la crisis productiva y económica, que padece, y no alargar una situación que, según ella provocaría la inviabilidad de la empresa. De hecho, en la reunión de esta Inspección con las partes el día 2-05-2013, la empresa ya había entregado a los trabajadores afectados 16 comunicados de despido, aunque seguirá, según ella haciendo los comunicados que faltan, hasta el 30 de junio de 2013, según consta en el **expediente**. Incluso parece que, de los 37 incluidos en el despido colectivo la empresa ya ha llegado a un acuerdo con

2 de ellos para ser trasladados a Madrid, y a otro acuerdo con otros dos para ser recolocados en otra empresa que se llama "Servaux", y que constan en la copia de la hoja del "Listado de salidas", que se acompaña a este informe.

11) Sigue insistiendo la empresa en que las causas económicas, organizativas y productivas que prevé la ley se ajustan a la situación del centro de trabajo de la Provincia de Valladolid, en la que se han decidido los despidos. Ello por cuanto es en el centro de trabajo de Valladolid, donde existe un exceso de personal en relación al número de horas de prestación de servicio que la empresa tiene contratados con sus actuales clientes, que lleva a la empresa a una situación económica negativa, ya que se encuentra en una situación de pérdidas actuales, que se reflejan en las cuantías anuales de 2012, y que serán crecientes de no tomar la medida comunicada, lo que llevaría a la inviabilidad de la empresa.

A juicio de esta Inspección hubiera sido de desear que la empresa hubiera presentado, además de lo que ya ha presentado, es decir, la contabilidad a nivel nacional de la misma, la contabilidad analítica del centro de trabajo de la Provincia de Valladolid, que, según la empresa, es el que repercute en las pérdidas de la empresa, ya que el mayor gasto de la empresa es el de personal, que suma el 80% del total, y es el de Valladolid el centro de trabajo en que más necesidad tiene la empresa de ajustar el personal a las necesidades productivas de la empresa. Según ella el centro de trabajo de la Provincia de Valladolid, representa una tercera parte del negocio de la empresa en España.

Y la adaptación de la plantilla a las necesidades de los servicios que presta lo considera una situación permanente, no sirviendo ya, como intentó en 2012, solamente las reducciones de jornada, o las suspensiones de contrato que no intentó.

El que el resultado negativo final del ejercicio 2012 sea inferior al de explotación, es debido, según ella, a que ha tenido una parte de sus ingresos en la actividad de sistemas de seguridad: cámaras, alarmas, circuitos cerrados de TV. Las cuentas globales de la empresa presentadas, reflejan una pérdida de explotación y de ejercicio del



año 2012, cuenta que es todavía provisional. Pérdidas que, al cierre del ejercicio, ascendieron a 284.440 Euros, según consta en la memoria. Y que han continuado en la misma línea en los meses de enero y febrero de 2013.

12°) Las causas organizativas alegadas, en realidad es una derivación de la reducción de servicios y el exceso de plantilla para su prestación, alegados, y consiste, en adaptar los recursos humanos de la organización con que cuenta la empresa a la nueva situación de pérdida y disminución de servicios, es decir, a la demanda, como ya se ha expuesto.

13°) Y las causas productivas, alegadas, vienen a ser lo mismo, reducción de la demanda de servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. No habiendo sido, según la empresa, una solución los ERES tramitados por la empresa en 2012, ya que el contexto que se contemplaba entonces era una situación coyuntural, que con el tiempo no solo no ha solucionado el problema, sino que éste se ha agravado, en el sentido de continuar la reducción de servicios y la pérdida de otros. De forma que, también según la empresa, hoy resulta imposible para la misma dar trabajo efectivo a todos sus trabajadores, al no disponer de horas de prestación de servicio de vigilantes de seguridad para todos los que tiene a su servicio. Lo que implica partir de que el retroceso producido en la demanda de estos servicios no lo ve la empresa recuperable, sino al contrario, ve que la situación es de un ajuste definitivo del mercado, por las subrogaciones en los servicios en uno y otro sentido, aunque opera con un doble filo, es decir que si se asumen vienen con su personal en todo o en parte, y si se pierden los servicios, no todos los trabajadores pasan con ellos al nuevo contratista. En definitiva las subrogaciones en uno u otro sentido, entiende la empresa que, en una situación como la actual, perjudican más que benefician a la empresa.

14°) La empresa alega también en apoyo de su decisión, que ha tomado ya las medidas necesarias para reducir el problema que enumera y expone en la Memoria, y dice haber tomado todas las medidas de que disponía para mantener el **empleo**, y ahora resulta necesario asegurar la viabilidad de la empresa y la única medida para ello es proceder a la medida comunicada para el centro de trabajo de Valladolid, centro en que la pérdida o reducción de servicios no ha ido acompañada proporcionalmente con la reducción del número de trabajadores, lo que ha dado lugar a que no se haya mantenido el equilibrio, que llama organizativo, previo existente entre la facturación comprometida con el cliente y los contratos laborales. Alega además al referirse a las causas económicas, otra serie de factores, que han contribuido o provocado también, el deterioro de la cuenta de resultados y su viabilidad

15°) En conclusión la empresa entiende que la extinción de contratos de trabajo comunicada, que considera excedentes, va a preservar la actividad empresarial y favorecer su posición competitiva en el mercado, y, en caso de no tomar esta medidas la empresa continuaría en su situación actual de pérdidas, y por ello sería inviable la continuidad de la misma.

En el mismo sentido la empresa entiende que, de no aplicarse la medida de reducción de plantilla, la situación de la empresa seguiría empeorando, con unos ingresos, que previsiblemente, seguirían decreciendo al continuar las reducciones y pérdidas de servicios, y se mantendría una estructura de gastos de personal sobredimensionada y creciente, en relación a los servicios facturados, por lo que se agravaría aún más la situación actual de pérdidas económicas en que se encuentra.

La empresa considera en definitiva que, a día de hoy, se encuentra en una situación completamente inviable, por lo que considera que la única medida posible, para poder continuar su actividad productiva y garantizar su estabilidad futura, es acometer las medidas extintivas comunicadas.

16°) Sobre ello se ha producido el presunto "acuerdo" entre las partes sobre cuyas incidencias se ha informado en anteriores párrafos de este informe. También se han expuesto por esta Inspección datos en relación con el "Grupo de Empresas". Y si, por una parte, dicho "acuerdo" fuera válido, y por la otra, no existieran discrepancias entre las partes, por existir una información fidedigna por parte de los representantes de los trabajadores de la empresa en este supuesto de grupo de empresas, para contrastar su estado patrimonial y contable con el resto de las empresas del grupo, y así evitar que el análisis aislado de la situación contable de la empresa que inicia el procedimiento, pudiera encontrarse distorsionado por la realidad de las otras, es decir, se hubiera posibilitado, por la información recibida por los representantes de los trabajadores, un mejor conocimiento de las realidades económicas complejas como son las de los grupos de empresas, y de las empresas que tienen muchos centros de trabajo como la empresa ahora comunicante, como parece reflejar el presunto "acuerdo", esta Inspección, no tendría objeción que oponer a la decisión final comunicada.

17°) Exista o no "acuerdo" válido con la decisión final de la empresa, no se ha advertido la existencia de dolo, fraude o coacción en la obtención del mismo". (Folios 66 a 69).

**NO VENO.-** La empresa llevó a cabo cinco despidos en fechas próximas y anteriores al ERE extintivo. Asimismo procedió a realizar cuatro despidos en mayo de 2013 por fin de un servicio (Interrogatorio de la representante legal de la empresa). En junio 2013 se ha extinguido la relación laboral por readmisión irregular de don Victoriano (Interrogatorio de la representante de la empresa).



**DÉCIMO.-** El Sr. Segismundo , incluido en principio en el ERE extintivo, quedó finalmente fuera del mismo como consecuencia de la extinción de la relación de don Victoriano por readmisión irregular. El puesto que quedó libre como consecuencia de dicha extinción fue ocupado por Don. Segismundo , por ser este el más antiguo de los trabajadores que restaban por hacer efectivo el despido colectivo (Interrogatorio de la representante legal de la empresa y testifical de Eugenio ).

Don Javier venía prestando servicios laborales en El Norte de Castilla; tal servicio se vio reducido y el Sr. Javier se vio obligado a salir del centro de trabajo, siendo destinado a la Consejería de Educación (Monasterio) y, posteriormente, cuando se planteó el ERE, prestaba servicios en la UVA. Este cambio último se realizó por motivos organizativos. No pudo ser despedido por ser Delegado Sindical y no resultó afectado por el ERE extintivo al encontrarse en patrullas. En el centro Monasterio se puso a otra persona (Testifical de don Eugenio )

**DÉCIMOPRIMERO.-** La empresa tuvo en cuenta para establecer el número de puestos de trabajo a extinguir la cuantía de 1944 horas, que se obtenía de sumar a las horas efectivas de trabajo (1782) las correspondientes a las vacaciones disfrutadas por los trabajadores (Testifical de don Eugenio ).

**DÉCILOSEGUNDO.-** Desde el año 2011 hasta la actualidad la empresa demandada ha visto rescindidas diferentes líneas de protección personal, reducidos los contratos de arrendamientos de servicios que aún mantienen y cesado en la prestación de servicios que figuran a los folios 100, 101, 159 y 160 de autos, que no fueron impugnados y se dan aquí íntegramente por reproducidos. En los casos de cese en el servicio no hubo subrogación de los trabajadores por las empresas entrantes (Testifical de don Eugenio ). A la empresa le finalizan los contratos de servicios a partir del inicio del ERE que obran al folio 670 que se da aquí por reproducido (no fue impugnado).

**DECIMOTERCERO** .- La empresa entregó, fuera del período de consultas, nueva documentación a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, consistente en cuentas auditadas de 2012.

**DECIMOCUARTO** .- La empresa obtuvo en los años 2009, 2010, 2011 y 2012 los resultados económicos que obran en autos a los folios 489 a 613 (no impugnados) que se dan aquí por reproducidos). De las Cuentas de Pérdidas y Ganancias destacamos los siguientes datos económicos de los ejercicios referidos:

**Año 2009**

-Resultado del ejercicio antes de impuestos: 243.147 euros de beneficios (folio 545).

-Resultado del ejercicio: 141.465 euros de beneficios (folio 545).

**Año 2010**

-Resultado del ejercicio antes de impuestos: 126.791 euros de beneficios (folio 545).

-Resultado del ejercicio: 117.551 euros de beneficios (folio 545).

**Año 2011**

-Resultado del ejercicio antes de impuestos: 231.091 euros de beneficios (folio 568).

-Resultado del ejercicio: de 176.794 euros de beneficios (folio 568).

**Año 2012**

-Resultado del ejercicio antes de impuestos: 284.439 euros de pérdidas (folio 568).

-Resultado del ejercicio: de 188.965 euros de pérdidas (folio 568).

**DECIMOQUINTO** .- En las negociaciones habidas entre la empresa y la parte social se acordó abonar una indemnización por despido objetivo a razón de 26 días por año trabajado. Para el abono de la referida indemnización se libraron por la empresa cheques con fecha 20 de abril, 20 de mayo y 20 junio de 2013 que se fueron entregando a los trabajadores, según se iban haciendo efectivos los despidos (Testifical de don Eugenio y documental aportada por la empresa como Diligencia Final).

**DECIMOSEXTO.-** Conforme a la prueba documental aportada por la empresa como diligencia final, los cambios realizados en los últimos ocho meses son los que obran a los folios 1335 a 1338, cuyo contenido se aquí por reproducido.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO



**PRIMERO.**- Los hechos declarados probados resultan de la prueba practicada, básicamente de la prueba documental aportada a los autos, así como de la testifical e interrogatorio de parte practicadas en el acto de juicio, según se ha ido especificando en cada uno de los ordinales del relato fáctico, en tanto en cuanto fueron objeto de contradicción.

**SEGUNDO** .- La parte demandante solicita en el suplico de su demanda, con carácter principal, la declaración de NULIDAD del despido colectivo impugnado y, subsidiariamente, que se declare este no ajustado derecho.

La impugnación de la decisión empresarial se sostiene en la demanda en base a las siguientes causas:

- a) que no concurre causa legal indicada en la comunicación escrita,
- b) que no se ha realizado el período de consultas ni entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal ,
- c) que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo y abuso de derecho.
- d) que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En el acto del juicio se adicionan otras alegaciones que denomina hechos nuevos conocidos después de la demanda que concreta en los siguientes:

- la empresa ha realizado nuevas contrataciones;
- que no se ha cumplido el plazo de despidos programados, pues continúa trabajando una persona que estaba incluida en el ERE extintivo (Don. Segismundo );
- se han realizado horas extras en el seno de la empresa.

**TERCERO** .- Dado que se ha deducido con carácter principal la pretensión de declaración de Nulidad del despido colectivo impugnado, por entenderse por la parte demandante que concurre vulneración de derechos fundamentales (DISCRIMINACIÓN), debemos resolver en primer lugar esta causa de pedir para luego, en su caso, en función de la respuesta dada a esta primera cuestión, abordar el resto de pedidos y argumentos.

#### *NULIDAD POR DISCRIMINACIÓN*

1ª- La nulidad se interesa en base a la existencia de una hipotética discriminación, que en la demanda se mantiene diciendo únicamente que existen "indicios de discriminación" en la adopción de las extinciones contractuales impuestas por los empleadores. Tal indicio lo concretan en que la empresa ha cambiado ("reubicado") de puesto de trabajo a distintos trabajadores, provocando el despido de quien le ha interesado, sin cumplir los criterios de selección que la empresa utilizaba en casos de que se haya perdido o reducido algún servicio de seguridad, como es el de la antigüedad que figura en nómina de los trabajadores, pero nunca se había realizado de forma arbitraria, como, entienden, ha ocurrido en este caso. Dada la redacción de la demanda al respecto, la Sra. Secretaria, antes de admitirla a trámite, requirió a los demandantes para que concretaran la causa o motivo de discriminación de la que afirmaban que existían indicios (por ejemplo, raza, sexo, religión, pertenencia a un sindicato, etc.) a lo que se contestó con escrito obrante en autos a los folios 20 a 22, que se dan aquí por reproducidos íntegramente, en el que, en resumen, se viene a mantener que desconocen las razones o motivos que llevan a la empresa a adoptar las medidas que consideran discriminatorias en relación con los trabajadores afectados, alegando que los indicios de discriminación se refieren no a alguna de las causas concretas establecidas antes a título de ejemplo sino de una manera genérica, apuntando únicamente la sospecha de ciertos movimientos o traslados de tres concretos trabajadores especificados en el escrito subsanatorio de la demanda, quienes finalmente no se vieron afectados por el ERE. En el acto del juicio plantea la cuestión en idéntica forma, alegando que no es posible concretar el motivo de la discriminación, pero dejando la sospecha de que algo oscuro existe ("tejemaneje") en el hecho de que se hayan hecho ciertos traslados previos al ERE para dar preferencia a la permanencia de unos trabajadores frente a otros y, por tanto, la discriminación estaría relacionada con la selección de personal afectado por el ERE sin guardar los criterios de preferencia que en algunos casos podía haber tenido lugar si se hubiera acudido a la antigüedad de los afectados. Se centra la cuestión en los tres trabajadores señalados.

Acordada por la Sala la práctica de la prueba documental que reiteradamente se había solicitado por los demandantes como trascendental para determinar la causa de discriminación alegada, de la misma no se desprende ninguno de los criterios que conforme a la Constitución Española pueden ser motivo de discriminación. En las alegaciones realizadas por los demandantes respecto a la existencia de discriminación tras la valoración de dicha prueba tampoco concretan los demandantes cuál puede ser esta, sino que únicamente hablan de indicios de discriminación y vuelve a hablar de casos concretos, criticando que con dicha





conducta la empresa ha elegido a quien ha querido despedir. En esencia, se denuncia el criterio de selección de la empresa, que califica de arbitrario.

Esta causa alegada para justificar la Nulidad del despido colectivo no va a ser admitida, por varias razones. En primer lugar, porque los demandantes, como decimos, no concretan cuál es el motivo de discriminación, pretendiendo que sea este Tribunal quien finalmente elabore o complemente los hechos de la demanda mediante una prueba documental. En segundo lugar, porque si así se hiciera se estaría introduciendo una novedad en la demanda (una u otra causa de discriminación), inviable en el momento procesal en el que nos encontramos, que daría lugar a indefensión de la demandada al encontrarse ante hechos nuevos respecto de los que no se ha podido defender, no siendo el acto del juicio el momento procesal adecuado para fijar los términos de debate entre las partes. Por último, de la prueba practicada en los presentes autos no ha resultado acreditado indicio alguno de discriminación de las causas que la ley establece.

Por otro lado, como puede comprobarse en el escrito de subsanación de la demanda y en el escrito de alegaciones a las Diligencias Finales, la cuestión de la decisión calificada de arbitraria y discriminatoria por parte de la empresa se centra en determinados trabajadores y es a esos hechos establecidos por los demandantes a los que debemos limitarnos. No obstante, respecto a dichos trabajadores la empresa ha admitido los hechos narrados, si bien niega que se haya producido por discriminación alguna o de forma arbitraria y explica la misma cuáles han sido las circunstancias que la han llevado a no proceder finalmente al despido de Don Segismundo , así como los movimientos de los otros dos trabajadores referidos en la ampliación de la demanda.

Ante esa falta de determinación de una causa de discriminación en la selección del personal despedido, esta Sala considera que lo que se está denunciando por los demandantes es el orden de prioridad de permanencia que entienden no ha sido respetado por la empresa, lo que no es objeto del procedimiento de despido colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 124.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , debiendo plantearse esta cuestión, en su caso, en procedimiento individual de despido. Por tanto, no se va a entrar a analizar las circunstancias personales de cada uno de los afectados por el despido colectivo (categorías profesionales, puestos de trabajo, antigüedad, derecho de permanencia, etc.), extremos que en su caso serán objeto de estudio en un procedimiento iniciado por despido de forma individualizada.

Por tanto, el objeto de este procedimiento, según lo planteado por los demandantes, en el ámbito del despido colectivo, es analizar si los criterios pactados de común acuerdo en las reuniones de negociación para seleccionar el personal afectado por el ERE son o no lícitos. Pues bien, estos criterios no han sido discutidos ni en la demanda ni en el juicio, sino que lo que parece discutirse es la ejecución de los mismos. Esto es, nos encontramos, como decíamos, ante la discusión del orden de preferencia seguido por la empresa para seleccionar a los despedidos. Debe decirse aquí que estamos ante una empresa privada y no ante la Administración Pública. Lo que queremos decir es que no son de aplicación aquí los criterios más exigentes en cuanto a la selección del personal despedido que se exige a la Administración sino que aquí partimos de la libertad del empresario para seleccionar al personal afectado, siempre que no exista discriminación, extremo que aquí no se ha concretado por los demandantes. No basta decir que han existido indicios de discriminación sin determinar la causa. De la prueba obrante en autos esta Sala no deduce motivo de discriminación alguno. En cuanto a los cambios efectuados anteriormente a que se procediera al despido colectivo, una vez descartada la discriminación, carece de trascendencia, pues los motivos de salida de un servicio no son objeto de este pleito.

**CUARTO** .- A continuación vamos a analizar el resto de causas alegadas por los demandantes a efectos de que se declare el despido colectivo nulo o no ajustado derecho.

Comenzamos por resolver sobre la cuestión de que la decisión extintiva se ha adoptado sin realizar el **período de consultas** , concretando los demandantes más adelante que se refieren a la falta de negociación de buena fe. Los demandantes concretan esta cuestión en el hecho de que la empresa en fechas anteriores a la última reunión celebrada el 29 de abril de 2013 en la que se llegó al acuerdo ya tenía elaborados los cheques con abono de las indemnizaciones para los despedidos que, entienden, previamente y de forma unilateral había seleccionado la empresa.

Esta sala considera al respecto que la existencia de cheques de fecha anterior al acuerdo final de fecha 29 de abril de 2013 no tiene suficiente trascendencia para concluir que la empresa no negoció de buena fe. Y ello es así porque la empresa elabora los cheques cuando las negociaciones ya están avanzadas y cuando se conoce que CCOO va a posicionarse a favor del acuerdo y que el resto de sindicatos ha advertido desde la segunda reunión (segundo acta) que no va a haber acuerdo. Por ello, la cuestión de los cheques considera esta Sala que no es motivo suficiente para calificar las consultas como realizadas con mala fe.

Por el contrario, se aprecia que la negociación se llevó a cabo con buena fe por la empresa ya que la misma intentó aminorar el daño causado por el despido colectivo, reduciendo ostensiblemente el número de



afectados por el mismo, trasladando a trabajadores afectados a otros centros de trabajo fuera de Valladolid y recolocando a dos trabajadores en la empresa SERVAUX.

También se incluye en este apartado de denuncia de negociación de mala fe la cuestión de la antigüedad, que, dicen los demandantes, se presenta falseada pues debieron descontarse períodos de permisos sin sueldo, excedencias, etc. No se considera por esta Sala que esta cuestión pueda llevar a la conclusión pretendida por los demandantes, ya que la empresa aplicó la antigüedad de nómina y, si había discrepancias al respecto, esto debió llevarse por la vía de la impugnación de los "criterios" acordados en las negociaciones y, en cuanto a la antigüedad de cada afectado, este problema debe resolverse en pleito individual.

Se basa igualmente la mala fe en cómputo sesgado del número de horas/hombre en el ERE. La empresa computa 1944 horas por trabajador, pues se toman en cuenta las horas de jornada efectiva (1782) más las que se deben sustituir en vacaciones. Explicado el cálculo efectuado por la empresa para delimitar las jornadas que sobraban por el testigo don Eugenio, esta sala no aprecia la existencia de mala fe sino una forma diferente de cómputo de las horas.

En definitiva, no se aprecia que la negociación no fuera realizada de buena fe, pues de la lectura de las actas de las reuniones de negociación del **expediente** se deduce lo contrario.

**QUINTO.-** En cuanto a la **falta de entrega de la documentación** legalmente prevista, la sala considera que de la lectura de la demanda se deduce que la empresa entregó al inicio una documentación entre la que no se encontraban las cuentas auditadas de 2012 -que sí entregó posteriormente fuera del período de consultas, según informe de la Inspección de trabajo de 6 de mayo de 2013, obrante a los folios 66 a 69-. Pues bien, la Ley de Sociedades de Capital concede a las empresas en su artículo 253.1 un plazo de 3 meses para tenerlas auditadas, lo que nos colocaría en el 31 de marzo de 2013. A su vez, la referida norma concede al Auditor en el artículo 270.1 un plazo de un mes para llevar a cabo la auditoría, lo que supone que la empresa no estaba obligada a tener auditadas las cuentas hasta el 30 de abril de 2013, habiendo finalizado el período de negociaciones el 29 de abril de 2013, por lo que no incumplió la empresa al no entregar desde un inicio las cuentas auditadas del año 2012.

En todo caso, la empresa entregó fuera del período de consultas nueva documentación a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, consistente en las cuentas auditadas de 2012, existiendo escasa diferencia en los datos económicos antes y después de la auditoría.

**SEXTO .-** En cuanto a que la decisión extintiva se ha adoptado con **fraude, dolo y abuso de derecho**, la concretan los demandantes en el hecho de que dicha decisión se adopta durante la vigencia de otro ERE de reducción de jornada sin que hayan cambiado sustancialmente las circunstancias al adoptar la medida temporal, alegándose las mismas causas (organizativas y de producción) en uno y otro **expediente**.

Al respecto, esta Sala estima que, no constando que la medida temporal de reducción de jornada se llevara a cabo por acuerdo sino que fue acordada por la empresa unilateralmente, este puede dejarse sin efecto en cualquier momento y en este caso se dejó sin efecto el **expediente** de reducción de jornada coincidiendo con la fecha en la que se llegó al acuerdo de despido colectivo y formando parte del mismo. Si se hubiera llegado al ERE temporal mediante acuerdo, entonces sí se hubiera debido mantener vigente hasta que acordaran los negociadores del mismo dejarlo sin efecto, pero no siendo así la empresa pudo dejarlo sin efecto incluso unilateralmente.

En cuanto a que no existen causas para el ERE extintivo porque se dan las mismas causas y circunstancias en el **expediente** temporal y en el extintivo, no puede estimarse. En el **expediente** extintivo ha resultado acreditada la existencia pérdidas (folio 568) hecho que a la fecha de iniciarse el ERE temporal no constaban tales pérdidas, esto es, la situación económica de la empresa era menos acuciante a la fecha del ERE temporal. A esto se añade que no se han renovado las contrata que se esperaban al iniciarse el ERE de reducción de jornada y en muchos casos las empresas entrantes no se han subrogado en el personal de las contrata perdidas lo que supone que las expectativas de renovación o aumento de servicios no se han cumplido sino muy al contrario se han visto reducidos con lo que ahora existen menos horas de servicio a cubrir que durante la vigencia del ERE de reducción de jornada (Interrogatorio del presidente de Comité y documental obrante al folio 670).

Por otro lado, si no se pudiera pasar del **expediente** temporal al extintivo entonces daría lugar a que las empresas fueran directamente al despido o al cierre de la empresa si hay nuevas circunstancias, lo que sería más perjudicial para el mantenimiento del **empleo**. Dado que en el ERE temporal se pagan cotizaciones, esto supone un gasto superior que el extintivo, por lo que para la situación económica de la empresa es más favorable el último.

En conclusión, no existe mala fe, dolo o abuso de derecho. A la misma conclusión llegó el Inspector de Trabajo (Folios 66 a 69).



**SÉPTIMO** .- Sobre la denuncia de que no concurren las causas económica, organizativa y de producción referidas en la comunicación escrita por la que se iniciaba el **expediente**, debemos decir que la razón dada por los demandantes para afirmar que no existen causa de producción son que las circunstancias que se dan en este ERE extintivo son idénticas a las del ERE de reducción de jornada, a lo que contestamos reiterando aquí lo expresado anteriormente al resolver sobre la existencia de fraude, dolo y abuso de derecho.

En cuanto a que de las horas valoradas por la empresa para calcular el número de trabajadores afectados por el ERE habría de descontarse ciertos tiempos como absentismo laboral o tiempos de formación, hemos de decir que la empresa ya ha efectuado una fórmula de cálculo, antes referida, en la que se computaban las horas efectivas de trabajo más las correspondientes a vacaciones que son datos reales y ciertos, no como ocurre con las horas de absentismo laboral. Por tanto, la fórmula de cálculo de la empresa no permite concluir que no existan causas organizativas o de producción.

Por último, respecto a la inexistencia de causas económicas se niega en la demanda su concurrencia, apoyándose en la deficiencia de la documentación que les fue entregada concretando que las cuentas del año 2012 no se presentaron con todos los requisitos que exige el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, es decir que no estaban auditadas. A esta cuestión ya le hemos dado respuesta anteriormente al analizar la denuncia realizada en la demanda sobre el período de consulta, que damos aquí íntegramente por reproducida. Además, dicha documentación fue facilitada posteriormente por la empresa a la Inspección de Trabajo y a los Representantes de los Trabajadores, coincidiendo con el resultado económico que ya se apuntaba en la Memoria Explicativa. Este resultado es claramente de pérdidas (conforme obra al folio 568) debiendo desestimar esta denuncia efectuada en la demanda.

**OCTAVO** .- En el acto del juicio se adicionan otras alegaciones que la parte demandante denomina hechos de nueva noticia que concreta en los siguientes:

- la empresa ha realizado nuevas contrataciones;
- que no se ha cumplido el plazo de despidos programados (continúa trabajando una persona que estaba incluido en el ERE extintivo Sr. Segismundo );
- se han realizado horas extras en el seno de la empresa.

Respecto a las horas extras nada se ha acreditado; en cuanto a las nuevas contrataciones en el acto del juicio de refirió que se había contratado a un escolta, pero dadas las manifestaciones efectuadas en el juicio en el sentido de que el nuevo escolta era un trabajador de gran antigüedad en la empresa queda la duda de si este ya estaba en la plantilla. En cuanto a la falta de cumplimiento del plazo de despidos programados, esto se refiere a lo ocurrido con el Sr. Segismundo, ya explicado anteriormente que no es otra cosa que la posibilidad de excluir de la lista de afectados del ERE al que más antigüedad tenía al quedar una plaza libre.

Por tanto, estas alegaciones tampoco pueden justificar la declaración de no ajustado a derecho.

En resumen, no puede accederse a las pretensiones efectuadas en la demanda dado que no concurre en el despido colectivo que nos ocupa ninguna de las infracciones denunciadas en la demanda, descartándose expresamente la discriminación de la que la parte demandante no facilita concreción alguna. No se dan tampoco ninguna del resto de infracciones denunciadas y por el contrario sí constan razones suficientes para proceder al despido colectivo adoptado por la empresa demandada, dándose razones económicas (pérdidas) y organizativas y de producción (reducción o cesión de servicios). En definitiva, habiéndose tramitado el despido colectivo con los requisitos y trámites exigidos en el Real Decreto 1483/2012, debemos declarar, conforme al artículo 124. 11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, ajustada a derecho la decisión extintiva, al haber resultado acreditadas las causa legales esgrimidas por la empresa.

Por lo expuesto y

**EN NOMBRE DEL REY,**

## **FALLAMOS**

Que debemos **DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS** la demanda planteada por DON Javier (Delegado Sindical UGT), DON Narciso (Delegado Sindical USO) y DOÑA Benita (Delegada Sindical CSIF), planteada frente a la empresa "GRUPO NORTE, SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.A." en la provincia de Valladolid y frente al COMITÉ DE EMPRESA. En consecuencia, declaramos **AJUSTADA A DERECHO** la decisión extintiva llevada a cabo por la referida empresa.



Notifíquese la presente resolución a las partes litigantes, a las que se advierte que podrán interponer recurso de **casación ordinaria**, presentando en esta Sala, dentro de los CINCO días hábiles siguientes al de su notificación, el escrito de preparación del mismo previsto en el artículo 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, compareciendo en dicho plazo o manifestándolo así al notificarse dicha resolución.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600.00 euros** en la cuenta num. 2031 0000 66 11 13 abierta a **no** mbre de la Sección 2 de la Sala de lo Social de éste Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Español de Crédito (BANESTO), acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En la misma fecha leída y publicada la anterior sentencia, por la Ilma. Sra. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy Fe.