



Roj: **STSJ CAT 1121/2014 - ECLI:ES:Tsjcat:2014:1121**

Id Cendoj: **08019340012014100991**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **29/01/2014**

Nº de Recurso: **4567/2013**

Nº de Resolución: **647/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA NATIVIDAD BRACERAS PEÑA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 1121/2014,**  
**STS 4370/2016**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG : 08019 - 44 - 4 - 2012 - 8022893**

EBO

ILMO. SR. GREGORIO RUIZ RUIZ

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMA. SRA. NATIVIDAD BRACERAS PEÑA

En Barcelona a 29 de enero de 2014

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 647/2014**

En el recurso de suplicación interpuesto por Amparo frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Barcelona de fecha 28 de diciembre de 2012 dictada en el procedimiento Demandas nº 467/2012 y siendo recurrido Atento Teleservicios España S.A.U y Fogasa. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. NATIVIDAD BRACERAS PEÑA.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 14 de mayo de 2012 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 28 de diciembre de 2012 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando en parte la demanda interpuesta por Doña Amparo contra ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA, SA. y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de la actora acordado por la demandada y, en consecuencia, condeno a ésta a que, a su opción, que deberá ejercitar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado de lo Social, proceda:



a) a la readmisión de la demandante en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, el 17 de abril de 2012, hasta que la readmisión tenga lugar, a razón de 31,73 euros diarios, sin perjuicio de la responsabilidad legal del Estado, en cuanto a los salarios de tramitación;

b) o bien a abonarle una indemnización por importe de 261,77 € en dicho plazo de cinco días, quedando extinguida la relación laboral en el momento en que el empresario opte por la no readmisión, y entendiéndose, caso de no ejercitar la opción el empresario en el plazo indicado, que procede la readmisión".

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

PRIMERO.- La actora ha venido prestando servicios para la empresa demandada, dedicada a la actividad de Contact Center, en el centro de trabajo sito en Gran Vía de Les Corts Catalanes 866-872, desde 20 de febrero de 2012, en que suscribió contrato de duración determinada, por obra o servicio determinado (Estación de Viajeros de ADIF) a tiempo parcial, en jornada de 30 horas semanales, ostentando la categoría profesional de teleoperadora especialista y con un salario mensual bruto con inclusión de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias de 965,10 € (hechos primero, segundo, tercero y cuarto de la demanda, en extremos admitidos por la demandada, informe de vida laboral, folios 88 a 95, contrato de trabajo, folios 115-116 y 182 a 185 y hojas de salario, folios 187 a 189, no controvertido).

SEGUNDO.- La actora estuvo prestando el mismo servicio de teleoperadora que ha realizado para la demandada, consistente en recepción de llamadas de RENFE, desde el 23 de octubre de 2007 y hasta el 19 de febrero de 2012, para la empresa SERVICIOS DE TELEMARKETING, SA., la que tenía contratado el servicio con RENFE-ADIF hasta el mes de febrero de 2012, en que ha asumido la contrata la ahora demandada, si bien la prestación de servicios la desarrollaba la trabajadora en el centro de trabajo sito en Sant Boi de Llobregat (hecho primero de la demanda, informe de vida laboral, folios 88 a 95 y contrato de trabajo, folios 110 a 113, no controvertido).

TERCERO.- En septiembre de 2011 la empresa demandada suscribió contrato de prestación de servicios con la entidad pública ADIF, siendo el objeto del mismo el servicio de Telemarketing a RENFE OPERADORA y ADIF, el mismo que con anterioridad llevaba a cabo la mercantil SERVICIOS DE TELEMARKETING, SA. Sin embargo, la prestación de servicios no se inició hasta 20 de febrero de 2012 (contrato, Pliego de condiciones y Anexos, obrantes a folios 194 y siguientes y documento sobre aplazamiento de la prestación de servicios, folio 492, que se dan por reproducidos).

Consecuencia de la firma del referido contrato de prestación de servicios con ADIF, la empresa demandada ha procedido a la contratación de alrededor del 90 por 100 de los trabajadores que hasta entonces prestaban el mismo servicio por cuenta de SERVICIOS DE TELEMARKETING, SA., entre ellos a la actora, si bien han pasado a trabajar en distinto centro de trabajo, en Glorias (Gran Vía de Les Corts Catalanes 866-872), que lo es de la demandada, al igual que los medios de trabajo utilizados (contestación a la demanda por la demandada y testifical de Maite , supervisora de la demandada para el servicio de ADIF y listado de personal contratado, proveniente de la anterior empresa, folios 525 a 527 y facturas de compra de medios para el funcionamiento de la contrata, folios 529 y siguientes).

En fecha 19 de febrero de 2012 la actora ha firmado documento de finiquito con la empresa SERVICIOS DE TELEMARKETING, SA., en virtud del cual ha percibido la liquidación correspondiente a la extinción de su contrato, sin cantidad alguna en concepto de indemnización, indicando su no conformidad (documento obrante a folio 114, que se da por reproducido).

CUARTO.- En fecha 17 de abril de 2012 la empresa demandada ha notificado a la actora comunicación escrita de la misma fecha por la que procedía a su despido por causas disciplinarias, del siguiente tenor literal:

"Por medio de la presente le comunicamos que la Dirección de esta empresa ha decidido proceder a sancionarle con el DESPIDO, como autor de una Falta muy grave, con fecha desde esta misma fecha, por los siguientes hechos y causas:

Por parte de la empresa se ha venido realizando, un seguimiento de la calidad del servicio en todos los puestos, siguiendo los parámetros objetivos definitivos. En su caso, hemos detectado que de manera reiterada no ha cumplido los requisitos necesarios para garantizar un nivel de calidad aceptable en el servicio.

En concreto, Usted ha atendido un promedio diario de 67,8 llamadas, mientras que en el servicio el promedio diario que se atiende es de 80,13 llamadas

Los anterior hechos pueden ser calificados como una disminución reiterada y voluntaria del rendimiento, lo que constituye justa causa de despido de conformidad con lo establecido en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores y art. 70.12 del CC " (hecho quinto de la demanda y carta de despido, obrante a folios 4 y 190).



QUINTO.- El Pliego de condiciones del contrato suscrito entre la demandada y ADIF establece unos tiempos medios de llamadas a cumplir (TMO), que sitúa en 165. En el mes de marzo de 2012 la actora ha realizado un TMO de 235 (testifical de Maite , supervisora de la demandada para el servicio de ADIF y documentos obrantes a folios 192 y 193, ratificados por dicha testigo).

La actora ha estado en situación de baja médica en 15 y en 31 de marzo de 2012 (documentos obrantes a folios 622 a 625).

SEXTO.- La demanda de conciliación extrajudicial se presentó en fecha 14 de mayo de 2012, celebrándose el intento de conciliación, sin avenencia, en fecha 18 de junio de 2012 y presentándose la demanda origen de las presentes actuaciones en fecha 14 de mayo de 2012 (folios 17 y 1).

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** La sentencia de instancia estimó en parte la demanda y declarando su despido improcedente, reconoce a la actora, a efectos de la cuantificación de la indemnización, una antigüedad de la actora de 20 de febrero de 2012 .

La actora recurre en suplicación para que, en último lugar, se le reconozca como antigüedad el 23.10.2007.

Para ello comienza por solicitar la reforma de los hechos probados, para que se sustituya una frase. Pero no puede accederse porque se trata de una valoración diferente de documentos atendidos por la Juez de instancia, según expresamente se citan en el tercero de los hechos, y ante ello ha de prevalecer tales conclusiones de la juzgadora ( art. 97.2 de la LRJS ).

**SEGUNDO:** Conforme al apartado c) del art. 193 de la LRJS se formulan cuatro motivos: errónea aplicación del art. 44.2 del ET , del art. 44.1, del art. 1.b de la Directiva Comunitaria 1198/50/CEE y del art. 1.1.b) de la Directiva 2001/23/CEE ; y por último, de diversas sentencias del TS (se citan, además, otras sentencias, pero que no constituyen jurisprudencia; art. 1.6 del CC ). En esencia, todos los motivos fundan una única alegación: que se dio una sucesión de empresas entre SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.A. y la demandada ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA, S.A., de modo que la antigüedad de la trabajadora ha de remontarse a cuando inició sus servicios para la primera de ellas.

**TERCERO :** En cuanto a la cuestión planteada, conviene recordar la más reciente doctrina del Tribunal Supremo en materia de sucesión de empresas y contratas, que se recoge en sus sentencias de 28 de abril , 23 de octubre y 7 de diciembre de 2009 (Rcud. 4614/07 , 2684/08 y 2686/08 ), así como en la de 17 de junio de 2008 (Rcud. 4426/06 ). En la de 17 de diciembre de 2011 , la resumía en los siguientes términos:

"En nuestra sentencia de 28 de abril de 2009 dijimos: "la sucesión de empresa, regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , impone al empresario que pasa a ser nuevo titular de la empresa, el centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de la misma, la subrogación en los derechos laborales y de Seguridad Social que tenía el anterior titular con sus trabajadores, subrogación que opera "ope legis" sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, sin perjuicio de las responsabilidades que para cedente y cesionario establece el apartado 3 del precitado artículo 44."

"La interpretación de la norma ha de realizarse, tal como retiradamente ha venido señalando la jurisprudencia de esta Sala, a la luz de la normativa Comunitaria Europea - Directiva 77/187 CEE , sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de empresas o de centros de actividad, sustituida por la Directiva 98/50 de 29 de junio de 1998 y por la actualmente vigente Directiva 2001/23 CE, del Consejo de 12 de marzo de 2001- y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas."

"La normativa Comunitaria alude a "traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad" ( artículo 1. a) de la Directiva 2001/23/CEE, del Consejo de 12 de marzo de 2001 ), en tanto el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a "cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma", utilizándose en el apartado 2 de dicho artículo 44 la expresión "transmisión", procediendo a establecer en que supuestos se considera que existe sucesión de empresa de forma similar a la regulación contenida en el artículo 1 b) de la Directiva. En efecto, a tenor del precepto, se considera que existe sucesión de empresa, cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria (art. 1 b de la Directiva)".



"El elemento relevante para determinar la existencia de una transmisión, a los efectos ahora examinados, consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude ( sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de marzo de, Spijkens, 24/85 ; de 11 de marzo de 1997 , Süzen , C-13/95 ; de 20 de noviembre de 2003, Abler y otros, - 340/01 y de 15 de diciembre de 2005 . La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada ( sentencia de 19 de septiembre de 1995, Rygaard, C-4888/94 ), infiriéndose el concepto de entidad a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencias Süzen y Abler y otros, antes citadas).".

"Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles , el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (asunto Süzen antes citado).".

"Una segunda cuestión se plantea respecto a si el concepto de "transmisión de un conjunto de medios organizados", necesarios para llevar a cabo su actividad, requiere que haya transmisión de la propiedad del cedente al cesionario, o no es necesario que el cesionario adquiera la propiedad de tales elementos para que exista sucesión empresarial."

"El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se ha pronunciado de forma reiterada en las sentencias de 17 de diciembre de 1987 (TJCE 1988, 67) , My Molle Kiro, 287/86 , 12 de noviembre de 1992 , Watrson Risk y Christensen 209/91 , y 20 de noviembre de 2003 Abler y otros, C-340/01, señalando que el ámbito de aplicación de la Directiva abarca todos los supuestos de un cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica que sea responsable de la explotación de la empresa que, por ello, contraiga las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales concluyendo, la última de las sentencias citadas, que " la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenezcan a su antecesor, sino que fueron puestos a su disposición por el primer empresario no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 77/187 ".".

"La tercera cuestión se plantea respecto a si es o no exigible una vinculación contractual directa entre cedente y cesionario, para apreciar la existencia de sucesión de empresa en los términos examinados. Tal como ha señalado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la sentencia Süzen anteriormente citada, la inexistencia de vínculo contractual entre el cedente y el cesionario no puede revestir una importancia decisiva a este respecto, a pesar de que puede constituir un indicio de que no se ha producido ninguna transmisión en el sentido de la Directiva. También puede producirse la cesión en dos etapas, a través de un tercero, como el propietario o el arrendador ( sentencia de 7 de marzo de 1996 (TJCE 1996, 41) Mercks y Neuhyus, asuntos acumulados C-171/94 y C72/94). Tampoco excluye la aplicación de la Directiva la circunstancia de que el servicio o contrata de que se trate haya sido concedido o adjudicado por un organismo de Derecho público ( sentencia de 15 de octubre de 1996, Merke, 298/94 ).".

"A la vista de todo lo anteriormente expuesto se ha de concluir que para determinar si ha existido o no sucesión de empresa, no es determinante si el nuevo empresario, continuador de la actividad, es propietario o no de los elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la misma, ni si ha existido o no un negocio jurídico entre cedente y cesionario, sino si se ha producido un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma y si la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad."

"La jurisprudencia comunitaria ha examinado la cuestión atinente a la denominada "sucesión de plantillas", como elemento relevante a tener en cuenta para determinar si existe o no sucesión de empresa, entre otras, en las siguientes sentencias:

"En la sentencia de 11 de marzo de 1997, asunto 13/95, Süzen, tras señalar que para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las que figuran el tipo de empresa, el que se hayan transmitido o no elementos materiales, el valor de los elementos inmateriales, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela , el grado de analogía de las actividades ejercidas... dispone " En la medida en que, en determinados





sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común, puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad, aun después de su transmisión, cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, reproduciendo los términos de la sentencia Rygaard, antes citada ( apartado 21), el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable". "

"En la sentencia de 10 de diciembre de 1998 , C-173/96 y C- 247/96, Sánchez Hidalgo y otros, entendió que era aplicable la Directiva 77/187/CEE a un supuesto en que un Ayuntamiento adjudicó el servicio de ayuda a domicilio, en régimen de concesión a una determinada empresa y, tras finalizar la concesión, se lo adjudica a una nueva, que contrató a todos los trabajadores que venían prestando servicios para la anterior. La sentencia contiene el siguiente razonamiento: "El concepto de entidad remite a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencia Sūzen, antes citada, apartado 13)".

"Dicha entidad, si bien debe ser suficientemente estructurada y autónoma, no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial. En efecto, en determinados sectores económicos, como los de limpieza y vigilancia, estos elementos se reducen a menudo, a su mínima expresión y la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. Así pues, un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción" .".

"De la doctrina contenida en las sentencias anteriormente consignadas se desprende que en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, que puede mantener su identidad, cuando se produce una transmisión, y el nuevo empresario no sólo continúa con la actividad de que se trata, sino que también se hace cargo de una parte esencial del personal del anterior empresario. Por contra, si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior, no se considera que hay sucesión de empresa si no se transmiten los elementos materiales necesarios para el ejercicio de la actividad.".

"Y, al aplicar dicha doctrina al asunto que resuelve la sentencia que dejamos transcrita parcialmente, del TS de 17.12.2011 señala: "(...) no es necesario para que exista sucesión empresarial a efectos legales que se produzca un contrato de cesión de la actividad o de medios materiales entre la antigua contratista y la nueva, sino que basta con que la suceda en la actividad, cual ha ocurrido en el presente caso, en el que la recurrente ha sucedido en la contrata a la anterior contratista y se le han encomendado las mismas labores. Esta circunstancia unida al hecho de que la recurrente ha empleado a 36 de los 46 trabajadores que ocupaba en la actividad la contratista anterior, siendo uno de los contratados el encargado general de control de personal y distribución de trabajos, revela el conjunto de trabajadores empleados constituye una unidad económica que tiene su propia entidad porque la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. Por ello, nos encontramos ante un supuesto de los llamados de "sucesión de plantillas", sin que el hecho de que la recurrente haya aportado maquinaria propia y elementos materiales desvirtúe lo dicho, porque no se ha probado la importancia de estas aportaciones materiales, mientras que si consta el valor del factor humano, al haberse dado ocupación al 80 por 100 de la anterior plantilla, a la par que los trabajos de jardinería, mudanzas, peonaje, control de acceso y de circulación, así como los de facturación no requieren por lo general una gran inversión en muebles y máquinas, sino, principalmente, en capital humano. La recurrente debía haber probado que lo antes dicho no es cierto, acreditando el importe de sus inversiones en máquinas y demás bienes materiales, la mano de obra empleada y que la reducción de la plantilla se debía a sus inversiones y, como no lo ha realizado, procede concluir que sus inversiones no han sido relevantes para que la actividad continúe con normalidad".

**CUARTO** : En el caso de estas actuaciones la sentencia ahora recurrida consideró que no se había producido una sucesión entre las contratistas porque la empresa no se basaba esencialmente en mano de obra sino que requería para su realización de una importante infraestructura técnica, medios y recursos materiales y estos no habían sido objeto de transmisión a la nueva contratista. Sin embargo, la doctrina jurisprudencial expuesta nos obliga a estimar el recurso.

A efectos legales la sucesión empresarial no requiere un contrato de cesión de actividad o de medios materiales entre la antigua contratista y la nueva sino que basta con que: a) la nueva suceda a la otra en la actividad, tal y como en este caso tuvo lugar entre SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.A. y la demandada ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA, S.A., donde esta ha pasado a realizar las mismas funciones que la anterior,



los servicios derivados de la contrata con RENFE-ADIF; y b) que se haya empleado un 90% de la plantilla que ocupaba la contratista anterior para la realización de la misma actividad, lo cual evidencia que se ha transmitido una unidad económica que descansa esencialmente sobre la mano de obra, y el que la demandada, nueva contratista, hubiera aportado todos los elementos materiales (telefonía, informática, mobiliario de oficina...) no desvirtúa lo dicho porque no se ha acreditado que esta parte material tenga una importancia relevante mientras que, por el contrario, sí es fundamental la anterior plantilla, quien posee una formación y unas habilidades adquiridas para realizar el mismo servicio que venían prestando.

**QUINTO** : Como consecuencia de la estimación del anterior motivo se ha de fijar como antigüedad de la trabajadora demandante la fecha en que comenzó a prestar servicios para SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.A.U., es decir, el día 23.10.2007.

Esto supone que, si el despido tuvo lugar el 17.4.2012, la indemnización ha de valorarse con arreglo a cuatro años y seis meses. Y el otro elemento para el cálculo será 45 días por año de servicio además de sus prorratas hasta el 11.2.2012 y 33 días para el restante periodo, resultando así, s. e. u o.,  $6.222,91 + 265,40 = 6.488,31$  euros.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación

### FALLAMOS

Que, estimando el recurso de suplicación interpuesto por Amparo contra la sentencia dictada el 28 de diciembre de 2012 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona en los autos seguidos con el nº 467/2012, a instancia de Amparo contra ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA, S.A. y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debemos revocar y revocamos en parte dicha resolución y, en consecuencia, fijamos como importe de la indemnización la suma de 6.488,31 euros, confirmando los restantes pronunciamientos de tal resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER , Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

**Publicación.**- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.