

BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

Sentencia 1538/2016, de 30 de junio de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 1386/2016

SUMARIO:

Sucesión de empresa. Sucesión de contratistas. Contrato de interinidad. *Aplicación de distintos convenios colectivos a la trabajadora sustituida (estatal de limpieza) y a la interina (instalaciones deportivas).* Si en el momento de la transmisión de la empresa el contrato de interinidad aún no se hubiera concertado, dicha relación laboral aún no habría nacido. Por tanto, por más que la posterior sustitución afectase a una trabajadora inmersa en el fenómeno sucesorio laboral (la sustituida), la trabajadora interina no resulta de la misma manera afectada por aquel fenómeno, aun cuando el contrato de interinidad se concertara inmediatamente después de la transmisión de la empresa, no confundiendo ambos contratos. De este modo, las condiciones de trabajo aplicables a la relación laboral de la trabajadora interina serán las que resulten de su propio contrato y del complejo normativo que resulte aplicable en la empresa sucesora, de forma independiente a las que provisionalmente (ex art. 44.4 ET) puedan regir la relación laboral de la trabajadora sustituida en virtud de la pervivencia del convenio colectivo previo a la subrogación empresarial.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 42 y 44.4.

PONENTE:

Don Jesús María Martín Morillo.

Magistrados:

Don JESUS MARIA MARTIN MORILLO
Don JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ
Doña MARIA VIDAU ARGÜELLES

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL
OVIEDO

SENTENCIA: 01538/2016

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN N.º 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33004 44 4 2015 0001518

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001386 /2016

Procedimiento origen: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000748 /2015

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña: EBONE SERVICIOS EDUCACION DEPORTE S.L.

ABOGADO/A: FELIPE LEGUINA ESPERANZA

RECURRIDO/S D/ña: Rita

ABOGADO/A: FERNANDO PRENDES FERNANDEZ-HERES

Sentencia n.º 1538/16

En OVIEDO, a treinta de Junio de dos mil dieciséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Iltmos Sres. D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ, Presidente, D^a. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0001386/2016, formalizado por el letrado D. FELIPE LEGUINA ESPERANZA, en nombre y representación de EBONE SERVICIOS EDUCACION DEPORTE S.L., contra la sentencia número 129/2016 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de AVILES en el procedimiento ORDINARIO 0000748/2015, seguidos a instancia de Rita frente a EBONE SERVICIOS EDUCACION DEPORTE S.L., siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

D^a Rita presentó demanda contra EBONE SERVICIOS EDUCACION DEPORTE S.L., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 129/2016, de fecha diecisiete de Marzo de dos mil dieciséis .

Segundo.

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1.º- La trabajadora doña Rita, vino prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de "EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN DEPORTE S.L.", con una antigüedad de 16 de septiembre de 2014, con la categoría profesional de limpiadora, mediante un contrato temporal de interinidad hasta el fin de la sustitución de doña Claudia . En el contrato se establece la sujeción de la relación laboral al Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas.

2.º- La demandada se subrogó en el contrato de trabajo de la trabajadora sustituida con Touzaque, SL el 15 de septiembre de 2014 al asumir la contrata con la Mancomunidad Cabo Peñas. A aquella relación laboral le era aplicable el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias.

3.º- La actividad principal de la demandada consiste en la gestión de instalaciones deportivas.

4.º- El Convenio Colectivo para el sector de Grupo de Deportes del Principado de Asturias (BOPA 8 de marzo de 2010) establecía:

Artículo 1-Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las Empresas del Principado de Asturias que estén en el ámbito de aplicación de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Espectáculos, Agrupación de Deportes y que comprende los siguientes subgrupos:

Federaciones deportivas del Principado de Asturias, Piscinas, Frontones, Boleras, Campos de Golf, Campos de Fútbol, Canódromos, Velódromos, Palacios de Deportes, Sociedades Polideportivas, Tenis, Tiro Pichón, Sociedades Hípicas, Empresas de Deporte de Aventura, Sociedades o Agrupaciones de Caza Deportiva, Gimnasios y empresas cuyo objeto sea la realización de actividades afines, auxiliares o conexas en instalaciones deportivas, etc.

El Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuera su categoría profesional, que durante su vigencia, presten servicio bajo la dependencia y por cuenta de las empresas citadas, sin más excepción que las previstas en la Ley.

Artículo 2-Vigencia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si por cualquiera de las partes no se denunciara por escrito ante la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Cuando no exista denuncia, las tablas salariales se incrementarán conforme al índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada año. Si al 31 de diciembre de ese año el incremento del I.P.C. real resultase superior al inicialmente previsto, se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año, por la diferencia entre los dos porcentajes.

(...)

Artículo 18 (...)

El "salario total" a devengar en pagas extraordinarias, lo integran los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, Plus de garantía personal, plus de asistencia y plus de turnos quien lo perciba.

(...)

Artículo 28-Desplazamientos.

El productor que por necesidad y orden de la Empresa tenga que desplazarse fuera de su residencia, percibirá con cargo a la misma, en compensación por gastos de desplazamiento, una dieta no inferior al doble de su salario en razón a la categoría, o el abono de los gastos, previa justificación, más el importe del billete abonado, conforme determina la Normativa vigente.

Por la disponibilidad y responsabilidad que conlleva para los técnicos, entrenadores, monitores, etc. el acompañamiento a los grupos y equipos en las diversas competiciones y eventos deportivos, la empresa compensará al trabajador mediante descansos compensatorios o cualquier otra forma similar, a negociar con los representantes de los trabajadores y/o, cada uno de los trabajadores afectados.

El trabajador que por indicación de la Empresa, tuviera que usar su propio vehículo, percibirá por cada kilómetro real recorrido la cantidad aplicable en cada momento por la legislación relativa al IRPF o la que en su caso la sustituya.

5.º- No consta la denuncia en el plazo previsto por el convenio por ninguna de las partes.

6.º- El III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios contenía los siguientes artículos:

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sean fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez, así como la vigilancia acuática. Estas actividades o servicios podrán prestarse:

1. En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.

2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.

3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.

4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

Quedan igualmente incluidas dentro del ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Habida cuenta de que tanto la realización de la actividad física deportiva como la realización de la actividad física recreativa conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, por las especificidades que revisten las empresas que desarrollan actividades deportivas de golf, náuticas y puertos deportivos y marinas considera que resulta necesario proceder a su regulación dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio es de aplicación a todo el territorio del Estado español y, también se aplicará, de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España y al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 3. Ámbito temporal.

3.1 La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia, desde 1 de enero de 2014 con las excepciones establecidas en este convenio, hasta el día 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente.

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo administrativo competente.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio, con la excepción del artículo 36.

3.2 Prórrogas. Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todos los trabajadores y empresas, tanto si éstas son personas físicas como jurídicas, incluidas dentro del ámbito funcional y territorial.

Quedan comprendidos, igualmente, en este Convenio los trabajadores que presten funciones características de las actividades reguladas por el ámbito funcional de este convenio en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc.

Queda excluido expresamente de este Convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral. Queda excluido el personal de jardinería de campos de golf a nivel retributivo y de categorías al que le será de aplicación como referencia las del convenio de jardinería. Dichas tablas se adjuntarán a este convenio como anexo 2 y en las sucesivas actualizaciones del mismo como referencia.

Artículo 5. Concurrencia de convenios.

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

a) Principio de supletoriedad. El presente convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

b) Principio de condiciones más beneficiosas. Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en este convenio.

(...)

Artículo 35. *Pagas extras.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y mejora voluntaria, siempre y cuando la perciba el trabajador, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y el trabajador.

(...)

Artículo 37. *Plus transporte.*

Los trabajadores a los que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, la cantidad de 2,5 euros para el año 2014 establecida en el anexo 1 del presente Convenio.

7.º- La trabajadora demandante percibió entre el 16 de septiembre de 2014 y el 19 de julio.

-Del 16 de septiembre al 30 año 2014:

- Salario base 379,66 euros
- Gratificaciones extraordinarias 63,28 euros
- Plus Transporte 63,28 euros

-En octubre 2014

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 52,80 euros

-En noviembre 2014:

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 48 euros

-En diciembre 2014

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 50,40 euros

-En enero 2015

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 48 euros

- En febrero 2015

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 45,60 euros

-En marzo 2015

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 52,80 euros

-En abril 2015

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 45,60 euros

-En mayo 2015

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 45,60 euros

-En junio 2015

- Salario base 764,92 euros
- Gratificaciones extraordinarias 127,48 euros
- Plus Transporte 45,60 euros
- 19 días en julio 2015
- Salario base 484,45 euros
- Gratificaciones extraordinarias 80,73 euros
- Plus Transporte 28,88 euros

8.º- De haberse aplicado el Convenio Colectivo para el sector de Grupo de Deportes del Principado de Asturias las diferencias salariales que se producirían con lo percibido serían de 6.118,85 euros. Con reducción de las cantidades satisfechas por el plus de transporte (490,66 euros) y computado el salario por vacaciones con exclusión de la prorrata de extraordinarias (419,41 €), la diferencia ascendería 5.208,78 euros. Si se aplicase el convenio de limpieza para el Principado de Asturias la diferencia, con reducción de iguales conceptos, ascendería a 2.274,15 euros.

9.º- La demandante no es representante sindical.

10.º- Se celebró el preceptivo acto de conciliación en fecha 2 septiembre de 2015, con el resultado sin avenencia.

Tercero.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimando parcialmente la demanda formulada por doña Rita contra la Ebone Servicios Educación Deporte S.L, condenar y condeno a la citada demandada a abonar a la actora la suma de cinco mil doscientos ocho euros con setenta y ocho céntimos de euro (5.208,78 €), más el interés del art. 29 ET, sin perjuicio de las deducciones que por razones fiscales o de la Seguridad Social pudieran corresponder."

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por EBONE SERVICIOS EDUCACION DEPORTE S.L. formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 24 de mayo de 2016.

Sexto.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 23 de junio de 2016 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

La Sentencia del Juzgado de lo social núm. 2 de Avilés de 17 de marzo de dos mil dieciséis estimó parcialmente la demanda formulada por la trabajadora, condenando a la empresa demandada a abonar a la actora la suma de 5.208,78 euros por los conceptos reclamados, y, frente a dicha resolución judicial, interpone recurso de Suplicación la mercantil "EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN Y DEPORTE S.L." desde la perspectiva que autoriza el Art. 193. c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, para solicitar, previa la revocación de la resolución de instancia, la reducción de la cantidad objeto de condena a la suma de 2.274,15 euros.

Segundo.

Destina el Letrado recurrente el único de los motivos de su recurso a denunciar la infracción del Art. 44.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Viene a alegar, en sustancia, que su patrocinada se subroga en el contrato de trabajo de la Sra. Claudia, a la que le era de aplicación el convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias y que, por tanto, dicha norma es la que ha de regir la relación laboral de la actora, puesto que esta vino a sustituir a la trabajadora anteriormente mencionada en virtud de un contrato de interinaje.

El Art. 44.4 determina que "Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida".

La finalidad de la figura de la sucesión empresarial es evitar que el cambio de uno de los elementos subjetivos del contrato de trabajo (el empresario) suponga una modificación extintiva de la relación laboral, por lo tanto como presupuesto previo para que opere esta figura es indispensable que nos encontramos ante una relación laboral viva. Claramente se deduce este requisito del art. 44.1 ET que en su inicio señala que "el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral ...", por lo tanto, si no extingue la relación laboral es necesario que dicha relación no haya sido extinguida ya por otra causa previa como es el despido (art. 49. K) del ET .

En el supuesto aquí debatido la relación laboral entre la actora y la demanda, ahora recurrente, no había nacido y, en consecuencia, ninguna subrogación laboral tuvo lugar en el contrato que ambas concertaron y de ahí que no se puede pretender, como se postula por la recurrente, el mantenimiento provisional de unas condiciones de trabajo, entre ellas las reguladas en el convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales, que nunca disciplinaron la relación laboral surgida entre ambas partes el 16 de septiembre de 2014, sino que las condiciones laborales a tener en cuenta son las establecidas por el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa, en el caso el convenio colectivo del sector de Grupo de Deportes del Principado de Asturias tal como resuelve la sentencia de instancia, en pronunciamiento no cuestionado en suplicación.

Como es sabido una de las características esenciales del contrato de trabajo es su carácter personal, como resulta del Art. 1.1 del ET a cuyo tenor se hallan incluidos dentro de su ámbito de aplicación los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito y organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Es claro que la definición de trabajador asalariado solo corresponde a la persona natural o física, puesto que solo ella puede comprometerse a la prestación personal de sus servicios. Ello quiere decir que es consustancial a la noción de trabajador asalariado el compromiso de realizar personalmente el trabajo contratado de modo que ha de excluirse esa calificación no solo cuando los servicios se prestan mediante una organización empresarial, sino también cuando sea la persona que trabaja la encargada de proveer el sustituto para el cumplimiento de la obligación. En definitiva la prestación laboral asumida por el trabajador es personal e intransferible y de ahí el carácter intuitu personae que reviste el contrato de trabajo.

Así lo advierte la STS de 17 de marzo de 1986 al señalar: "... atendiendo a las notas esenciales que delimitan la figura del contrato de trabajo, aparte de otros de innecesaria mención en este caso, destaca el

carácter personal que el mismo tiene respecto al trabajador, ya que se celebra en consideración al servicio que el mismo personalmente preste, por lo que cuando aquel trabajo pueda ser y se realice por otra persona, la calificación aplicable a tal figura jurídica ya no es la que en el recurso se postula, porque la misma Ley, artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, en el punto primero, se refiere a los trabajadores que presten sus servicios, con lo que queda excluido cuando el servicio sea realizado por otra persona, más cuando dicha sustitución viene determinada por la propia demandante en cuanto a la elección de la sustituta y la ocasión en que tenía lugar, sin que tenga especial relieve que pagase tal sustitución quien recurre o la clínica...; esta libre decisión de la demandante de ser sustituida sin tener que justificar la causa impeditiva, la excluye de suponerla sujeta a la dirección de otra persona, porque no está sometida a las reglas que para atención de los pacientes (en el caso de autos), mediante su asistencia personal". En esa misma línea la de 4 de octubre de 1984.

En otras palabras, el hecho de que la actora se halle desempeñando el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la Sra. Claudia, no puede llevarnos a confundir ambos contratos, sino que las condiciones de trabajo aplicables a la relación laboral de la actora son las que resulten de su propio contrato y del complejo normativo que resulte aplicable en la empresa, de forma independiente a las que interinamente puedan regir la relación laboral de la trabajadora sustituida, en virtud de la pervivencia del convenio colectivo previo a la subrogación empresarial, circunstancia esta que, como hemos visto, no concurre ni afecta a la actora y, en consecuencia, faltando el presupuesto de hecho que la norma ampara, no cabe sino concluir que el precepto no ha sido infringido sino correctamente aplicado por la resolución de instancia, lo que conduce al fracaso del recurso.

Tercero.

En aplicación de lo dispuesto en el Art. 204 de la L.R.J.S., se acuerda la pérdida de las consignaciones o, en su caso, el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva la realización de los mismos, así como la pérdida de la cantidad objeto del depósito constituido para recurrir.

Asimismo y de acuerdo con lo ordenado en el artículo 235.1 de la propia Ley procede la imposición de costas a la empleadora vencida en el en el recurso, en las que se incluirán los honorarios del Letrado de la parte recurrida, impugnante del recurso, por importe de 600 euros.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la dirección letrada de la empresa "EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN Y DEPORTE S.L." contra la sentencia de fecha 17 de marzo de 2016 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Avilés en los autos núm. 748/15, seguidos a instancias de D^a. Rita contra la expresada empresa, en reclamación de cantidad; y, en su consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia en todos sus pronunciamientos. Todo ello con expresa condena en costas a la empresa recurrente que deberá abonar en concepto de honorarios de los letrados de la empresa y trabajadora recurridas la cantidad de 500 euros para cada uno.

Se acuerda la pérdida de consignaciones, así como la necesidad de que se mantengan los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos, así como la pérdida de la cantidad objeto del depósito constituido para recurrir.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

Tasas judiciales para recurrir

La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que : fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo. El n.º de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguido del n.º de rollo (poniendo ceros a su izquierda hasta completar 4 dígitos), y las dos últimas cifras del año del rollo. Se debe indicar en el campo concepto: "37 Social Casación Ley 36-2011" .

Si el ingreso se realiza mediante transferencia, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.