

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA**

Sentencia 225/2017, de 11 de abril de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 39/2017

SUMARIO:

Sucesión de empresa. Sucesión de contratistas. Subrogación convencional. Acuerdo laboral estatal de Hostelería. Nulidad de la cláusula. Servicio de bar/cafetería en una residencia militar. Negativa de la empresa contratista entrante a asumir a una trabajadora alegando la excepción prevista expresamente en el Acuerdo laboral estatal de Hostelería (ex art. 61.2), que prevé la imposibilidad de subrogación, entre otros, de los trabajadores fijos o fijos discontinuos que tengan una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con cualquiera de los titulares de la contratista saliente. Despido objetivo llevado a cabo posteriormente por esta última contratista ante la negativa de la entrante a hacerse cargo de la trabajadora. El convenio colectivo estatal en materia de hostelería vulnera el artículo 44 ET, que no establece ningún tipo de limitación en los casos de sucesión de empresa como el que aquí nos ocupa, de tal manera que no habiéndose alegado y menos constando ninguna de las causas de nulidad previstas en el artículo 55.5 ET debe declararse el despido improcedente. La decisión de la empresa cesionaria de no subrogarse en el contrato de trabajo es contraria a derecho, en base al principio de jerarquía normativa, al tratarse de un acuerdo o convenio contrario a la ley. Del despido improcedente ha de responder la empresa que ha continuado la actividad, que es la que se negó a subrogarse en la relación laboral, siendo ineficaz el despido objetivo acordado, pues ya se había producido el efectuado por la empresa sucesora con su negativa.

PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 9.3.

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 3.3, 17.1, 42, 44, 55.5 y 85.1.

Código Civil, art. 1.255.

Resolución de 6 de mayo de 2015 (Acuerdo laboral estatal de Hostelería), art. 61.2.

PONENTE:

Don Mercenario Villalba Lava.

Ilmos. Sres.

D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ

D^a ALICIA CANO MURILLO

D. MERCENARIO VILLALBA LAVA

En CÁCERES, a Once de Abril de dos mil diecisiete

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA DE LO SOCIAL DEL T.S.J. DE EXTREMADURA, 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 SUPPLICACIÓN Nº 39/17, interpuesto por el Sr. Letrado D. GABRIEL SILVA RUIZ, en nombre y representación de D^a Eva María , contra la Sentencia número 426/16, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 4 de Badajoz , en el procedimiento DEMANDA nº 132/16, seguido a instancia de la parte Recurrente, frente a CATERING PEREA ROJAS S.L.U, parte representada por la Sra. Letrada D^a ELENA RAMÍREZ ALDA, y HOSTELERIA BÓTOA S.L, parte representada por la Sra. Letrada D^a ÁNGELES RAMIRO GUTIÉRREZ, siendo Magistrado-Ponente el ILMO. SR. D. MERCENARIO VILLALBA LAVA

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

D^a. Eva María presentó demanda contra CATERING PEREA ROJAS S.L.U y HOSTELERIA BÓTOA S.L siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 426/16 de fecha 5 de agosto de 2016 .

Segundo.

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados : " PRIMERO. D^a. Eva María prestó servicios laborales para la empresa HOSTERÍA BÓTOA, SL, en el siguiente centro de trabajo: Avenida Fernando Calzadilla s/n (residencia militar). SEGUNDO. A efectos de este procedimiento, la categoría profesional de la trabajadora es la de ayudante de cocina, su salario de 1.215,42 € mensuales (incluida p. p. extras) y su antigüedad de 27 de marzo de 2006. TERCERO. La empresa HOSTERÍA BÓTOA, SL remitió una carta a la trabajadora, fechada en Badajoz el día 31 de diciembre de 2015, con el siguiente contenido: Estimada trabajadora: El servicio de bar/cafetería y comedor de la Residencia Militar "Gravelinas" ha sido adjudicado a la empresa Catering Perea Rojas, SLU. Por medio de esta carta le comunicamos que Catering Perea Rojas se hará cargo de dicho servicio con fecha límite de 15 de enero de 2016. Según establece el convenio de Hostelería de la provincia de Badajoz, llegado tal momento la nueva adjudicataria se subrogará en la relación laboral que mantiene usted con nosotros, pasando usted a formar parte de su plantilla. A tal fin hemos proporcionado a dicha empresa toda la documentación e información necesarias. Le agradecemos los servicios prestados, esperando que siga demostrando su profesionalidad como lo hizo durante su etapa con nosotros. Atentamente. CUARTO. La empresa CATERING PEREA ROJAS, SLU remitió una carta a la trabajadora, fechada en Badajoz el día 15 de enero de 2016, con el siguiente contenido: Estimada trabajadora: Por medio de la presente, le comunicamos que a partir de la jornada del próximo día quince de enero de 2016, usted no pasará a integrarse a la plantilla de esta empresa ya que según el art. 60.4 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería V, recoge textualmente "No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario." Y al ostentar usted grado de parentesco con el titular de la anterior empresa HOSTERÍA BÓTOA SL no tenemos obligación alguna de proceder a su subrogación. Sin otro particular, reciba un cordial saludo. QUINTO. La empresa HOSTERÍA BÓTOA, SL remitió una carta a la trabajadora, fechada en Badajoz el día 15 de enero de 2016, con el siguiente contenido Muy Sra. Nuestra: Por la presente ponemos en su conocimiento que con efectos del día 15 de enero de 2016 su relación de trabajo con Hostería Bótoa, SL se extingue por DESPIDO OBJETIVO, al amparo de lo establecido en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores , debido a las causas organizativas y productivas que a continuación le exponemos: Ha venido prestando sus servicios para esta empresa, con la categoría de ayudante de cocina, en el centro de trabajo sito en la Avenida Fernando Calzadilla número 4 de Badajoz, Residencia Militar Las Gravelinas. Como le comunicamos el pasado 31 de diciembre de 2015, el servicio de bar/cafetería y comedor de la Residencia Militar "Gravelinas" ha sido adjudicado a la empresa Catering Perea Rojas, SLU que se haría cargo de dicho servicio

con fecha límite el 15 de enero de 2016. Catering Perea Rojas, SLU, le ha comunicado a usted que no se hace cargo de su subrogación al acogerse a lo establecido en el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería en su artículo 61.2: "no existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario." Como usted sabe, la pérdida de este contrato con el ejército ha supuesto el cese de la actividad de nuestra empresa que desde hoy mismo no dispone de centro de trabajo alguno en el que poder reubicarle, por lo que nos vemos en la obligación de amortizar su puesto de trabajo. Siendo fundamentada esta decisión en el artículo 52 c) en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, con alegación de causas organizativas y productivas, con el presente escrito ponemos a su disposición en este acto, la cuantía de cinco mil ochenta y nueve euros con cincuenta y siete céntimos de euros (5.089.57 €), correspondiente a la indemnización de veinte días por año trabajado. Igualmente tiene a su disposición liquidación, saldo y finiquito, cuyo detalle se contiene en la propuesta que con este escrito se acompaña y que serán hechos efectivos según el documento de acuerdo que se adjunta. Se pone a su disposición asimismo la indemnización sustitutiva del preaviso de 15 días que, por las circunstancias expuestas, no ha sido posible darle. De igual modo, le indicamos que la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas da derecho a la percepción de las prestaciones de desempleo y que dispone de un plazo de solicitud de quince días hábiles desde la fecha de extinción de su contrato. Al no existir en la empresa, por su número de trabajadores, representación legal de los mismos, no podemos proceder a dar traslado de este escrito para su conocimiento. Agradeciéndole infinitamente su trabajo para esta empresa y lamentando con total sinceridad la decisión a la que nos vemos abocados, le ruego firme el duplicado de la presente para sus efectos de recibí. Atentamente le saluda. SEXTO. La trabajadora no era en el momento del despido, ni durante el año anterior, representante de los trabajadores. SÉPTIMO. El día 3 de febrero de 2016, la trabajadora promovió el correspondiente acto de conciliación ante la UMAC, que se celebró el día 22 de febrero de 2016, con el resultado de sin avenencia. OCTAVO. La empresa CATERING PEREA ROJAS, SLU presta los servicios de bar/cafetería en la Residencia Logística Militar RML Gravelinas de Badajoz a partir del día 15 de enero de 2016, al haber celebrado un contrato administrativo con la Jefatura de Intendencia de Asuntos Económicos Sur del Ministerio de Defensa. Con anterioridad a esta fecha, prestaba estos servicios la empresa HOSTERÍA BÓTOA, SL, que cesó su actividad, despidiendo a todos sus trabajadores, el día 15 de enero de 2016. NOVENO. Es aplicable a la relación laboral el Convenio Colectivo de Trabajo de Hostelería de la provincia de Badajoz (DOE de 13 de marzo de 2013). DÉCIMO. Dª. Eva María es cuñada del administrador único de la empresa HOSTERÍA BÓTOA, SL".

Tercero.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Desestimo la demanda presentada por Da. Eva María contra las empresas HOSTERÍA BOTOA, SL y CATERING PEREA ROJAS, SLU. Por ello, absuelvo a las empresas demandadas de las pretensiones contenidas en la misma, convalidando la extinción del contrato de trabajo que con el despido se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación".

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Dª Eva María, interponiéndolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos a esta Sala, tuvieron entrada en fecha 20 de enero de 2017.

Sexto.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día para los actos de deliberación, 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.

Es objeto de suplicación la sentencia 426/2016 de 5 de agosto del Juzgado de lo Social número 4 de Badajoz, que desestimando la demanda presentada por doña Eva María contra las empresas Hostería Bótoa social limitada y Catering Perea Rojas, sociedad limitada unipersonal, absuelve a las empresas demandadas de las pretensiones contenidas en la misma, convalidando la extinción del contrato de trabajo que con el despido se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Frente a tal sentencia se presenta recurso de suplicación por la trabajadora alegando que se ha producido una vulneración del apartado C del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social, toda vez que la supuesta segunda carta de despido no es factible, ya que la relación laboral ya se había terminado. Considera que la segunda carta decide el despido de una trabajadora que ya ha sido despedida, en virtud de la primera misiva recibida con anterioridad a la que acuerda el despido objetivo, es decir, la fechada el 31 de diciembre de 2015, realmente, produce la extinción de la relación laboral. Entiende que no concurre ninguna de las causas contempladas en el artículo 52 apartado C en relación con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pues el servicio que viene prestando la actora por cuenta de aquélla no se extingue por se, no se amortiza y suprime su puesto de trabajo sino que el mismo permanece, aunque se produzca la sucesión de una empresa por otra, que en aplicación del artículo 7 del convenio colectivo provincial del sector ha de subrogarse en las condiciones de la relación laboral del trabajador que lo venía ocupando. Alega también una vulneración del artículo 60.4 del acuerdo laboral de hostelería, que concluye con la expresión salvo pacto contrario y si no se distingue, el pacto puede ser entre el trabajador y la empresa cedente, entre trabajador y empresa cesionaria o entre empresas, es decir, que cualquiera de los acuerdos basta, de manera que existiendo el acuerdo entre Hostería Bótoa y la trabajadora no se produciría la extinción del contrato; y en tercer lugar alega que el convenio colectivo no puede ir contra el Art. 44 del ET, y es que el artículo 60 del citado Acuerdo de hostelería no puede contradecir el contenido del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente con una cláusula discriminatoria, ya que el artículo 44 no establece excepciones entre los trabajadores a la hora de ser subrogados, excepción que tampoco contempla el artículo 7 del Convenio colectivo provincial de Hostelería, norma precisamente utilizada para concretar el contenido del acuerdo.

La entidad Hostería Bótoa, sociedad limitada, señala que el día 31 de diciembre el 2015 no se produce ninguna extinción del contrato de trabajo ni es una carta de despido, sino que es una comunicación de que Catering Perea Rojas sociedad limitada unipersonal se haría cargo del servicio de bar-cafetería y comedor de la residencia militar Gravelinas con fecha límite de 15 de enero de 2016, de ahí que llegado el momento, la trabajadora pasaría a formar parte de su plantilla por subrogación, no siendo de ninguna de las maneras una carta de despido, como es notorio, sino que simplemente tiene un carácter informativo, lo que sucede es que a la vista de lo previsto en el V Acuerdo laboral estatal de hostelería y viendo que Catering Perea Rojas decide no subrogarse en la relación laboral, es entonces cuando Hostelería Bótoa se ve obligada a proceder al despido objetivo de la recurrente por las razones que esgrime en la carta de 15 de enero de 2016, de manera que hasta esa fecha no se encontraba despedida sino que el contrato mantenía perfecta vigencia.

La entidad Catering Perea Rojas, sociedad limitada unipersonal, señala que no se impugna la carta de despido objetivo que lleva a cabo la empleadora Hostería Bótoa sociedad anónima, ni se impugnan los motivos de la misma mediante la revisión del relato fáctico de la sentencia, dando por buenos los motivos de carácter objetivo incluidos en la carta y por tanto la procedencia de aquel despido, de manera que en estas circunstancias, la sentencia sería incongruente de estimarse el despido, toda vez que da por válido el despido objetivo que la actora considera improcedente, dejando de tener acción frente a su representada, considerando que el artículo 61.2 del V Acuerdo laboral estatal de hostelería excluye, de forma clara, la obligación de subrogación respecto a las trabajadoras contratadas como fijas y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad con los administradores de la empresa salvo pacto en contrario, de manera que no instada la modificación de los hechos probados en este sentido ni el parentesco de la actora con el administrador de la empresa Hostelería Bótoa no cabe de modo alguno extender la responsabilidad a la empresa catering Perea Rojas Sociedad Limitada unipersonal, debiendo ratificarse en la sentencia de instancia.

Segundo.

Consideramos, al igual que el juez de instancia, que la primera misiva de 31 de diciembre de 2015 no era en absoluto una carta de despido sino que simplemente ponía en conocimiento la subrogación que se iba a producir, que por otra parte se trata de una obligación contenida en los convenios colectivos, como sucede en los que ahora nos ocupan, de manera que realmente lo que debe considerarse una carta de despido es la misiva que el 15 de enero de 2016 de Catering Perea Rojas s.l.u. remite a la recurrente alegando que como no se va a subrogar en el objeto de contrato de trabajo por el parentesco de la trabajadora con la anterior empresa, derecho que le otorga el Convenio Estatal de hostelería, por las razones que se van a exponer, constituye un verdadero de despido.

Para juzgar adecuadamente el caso que nos ocupa hemos de tener en cuenta, en primer lugar, que no se impugna y se acepta la relación parental entre la trabajadora y la dirección de la empresa cedente Hostería Badajoz. La siguiente cuestión que hemos de abordar es la supuesta contradicción existente entre el V Acuerdo Estatal de hostelería en su artículo 61.2 con el artículo 7 del convenio provincial y con relación al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores .

Tercero.

Las partes son conformes y se recoge en la sentencia que nos encontramos ante un caso previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores de sucesión de empresa y así lo recoge la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 11 marzo de 1997 (asunto Süzen) en donde se señala que es suficiente la sucesión de la actividad objeto de la contrata y la cesión de elementos significativos del activo material o inmaterial , señalando en su fundamento 21, que en determinados sectores en los que 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 actividad económica y por ello ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aún después de la 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 lo que ha sido recogido, entre otras, en la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2004 , en donde la recurrente habla de la nulidad de su despido, sin embargo no alega ninguna de las causas contenidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores . La sentencia del Tribunal Supremo de la Sala Cuarta de 20 de diciembre de 2007 hace un pormenorizado repaso en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional sobre la naturaleza jurídica y normativa del convenio colectivo trayendo a colación diversas sentencias, entre ellas la de 4 de mayo de 1994 del Tribunal Supremo en relación con la sentencia Tribunal Constitucional 58/1995 , la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de octubre de 1995 que no vienen sino a recogerlo que se había establecido en las sentencias de 25 de marzo de 1998 y 4 de mayo de 1994 que señalan que el artículo 9.3 de la Constitución garantiza el principio de jerarquía normativa y el artículo 85.1 en relación con el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores imponen la sujeción del convenio colectivo al imperio de la ley por lo que afecta a los mínimos de derecho necesario, proclamándose la primacía de la ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible, ya que en aras del principio de legalidad contratado en el artículo 9 de la Constitución Española , las normas promulgadas por el Estado con carácter de Derecho necesario, penetran, por imperio de la ley, en la norma paccionada ya creada, lo cual nos conduce a entender que el convenio colectivo estatal en materia de hostelería vulnera el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , que no establece ningún tipo de limitación en los casos de sucesión de empresa como el que aquí nos ocupa, de ahí que debe estimarse del recurso de suplicación interpuesto con relación a la vulneración denunciada del citado Convenio Colectivo, de tal manera que no habiéndose alegado y menos constando ninguna de las causas de nulidad previstas en el nº 5 del artículo 55 ET , debe declararse el despido improcedente.

Cuarto.

Los hechos probados de la sentencia de instancia sí que sirven de base a la resolución que ahora se adopta, no pudiendo ser los acuerdos individuales o colectivos de trabajo contrarios ni a la ley, ni a la moral ni al orden público (artículo 1255 del Código Civil), de manera que no se puede esgrimir como causa fundamentadora de una resolución contractual, una causa fáctica y su debida calificación jurídica que sea contraria a la ley (artículo 44 del

Estatuto de los Trabajadores). Realmente la decisión de no subrogarse en el contrato de trabajo de la empresa cesionaria es contraria a derecho, entre otras razones, por el principio de jerarquía normativa esgrimido por la recurrente como hemos señalado, de ahí que se tratase de un acuerdo o convenio contrario a la ley. Tal decisión previa que condiciona al resto de la secuencia laboral es por lo tanto la relevante, no continuando la relación laboral por causa contraria a Derecho, es decir, se viene a producir una extinción de la relación laboral, que en ausencia de causa que la justifique, ha de considerarse un despido improcedente, con las consecuencias establecidas en el art. 56.1 ET , de cuyas consecuencias ha de responder la empresa que ha continuado la actividad, que es la que se negó a subrogarse en la relación laboral con la demandante, siendo ineficaz, como se alega en el recurso, el despido objetivo acordado por la otra demandada, pues ya se había producido el efectuado por la empresa sucesora.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que en atención a lo expuesto debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Dña. ... contra la sentencia citada en el primer fundamento jurídico de ésta, revocándola en parte y con estimación de la demanda declaramos improcedente el despido de la demandante efectuado el 15 de enero de 2016 por la empresa Catering Perea Rojas s.l.u, condenamos a dicha demandada a que opte entre readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al cese o abonarle una indemnización de 16.133 euros, condenando también a dicha empresa a que, si opta por la readmisión, abone a la trabajadora una suma igual a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de esta sentencia a razón de 40,51 euros diarios de los que podrá descontar, los que hubiera percibido la demandante por un empleo posterior a su despido; debiendo advertir, por último, a dicha empresa que la opción señalada habrá de efectuarse ante el Juzgado de lo Social en el plazo de los 5 días siguientes a la notificación de esta sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión. Se confirma la sentencia recurrida en cuando a la absolución de la otra empresa demandada, Hostería Botoa SL.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta sala.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en SANTANDER Nº 1131 0000 66 003917 debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio "recurso 35 Social- Casación". La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta 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. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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

PUBLICACIÓN

En el día de su fecha fue publicada la anterior sentencia. Doy fe.

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.