

En VITORIA-GASTEIZ, a 19 de diciembre de 2013.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 D/ña. IGNACIO SANCHEZ MORAN los presentes autos número 523/2013, seguidos a instancia de
contra
sobre DESPIDO.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 371/2013

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 21 de junio de 2013, tuvo entrada en este Juzgado la demanda interpuesta por D. [redacted] contra la mercantil

[redacted] mediante la cual tras las alegaciones de hecho y de derecho que estimaba de aplicación, terminaba solicitando que se estimara la demanda y se declarase la improcedencia del despido y se condene a la empresa demandada a que, a su opción, readmita al trabajador o le indemnice con la cantidad legalmente establecida, con abono en caso de readmisión de los salarios de tramitación.

SEGUNDO.- Presentada la demanda, la misma fue admitida a trámite por decreto de fecha 28 de junio de 2013, convocando a las partes a la celebración del acto de conciliación y en su caso vista, para el día 13 de noviembre de 2013.

TERCERO.- El día del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda, y la mercantil demandada realizó las alegaciones de hecho y de derecho que estimó pertinentes, que fueron contestadas por la parte actora.

Abierto el pleito a prueba, las partes propusieron los medios probatorios que estimaron pertinentes para la defensa de sus intereses, los cuales se admitieron y practicaron en la forma que consta en autos, y tras la fase de conclusiones, quedaron los autos vistos para sentencia.

CUARTO.- Interesada la práctica de diligencia final, y acordada la misma, una vez practicada se confirió traslado a las partes a fin que alegaran lo que estimase oportuno en orden a la defensa de sus derechos e intereses; quedando, tras ello, los autos a la vista para dictar sentencia.

En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales vigentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que D. _____ ha venido desarrollando su trabajo a tiempo completo, por cuenta y orden de la empresa _____ desde el día 07 de febrero de 2005, con la categoría profesional de Ingeniero Técnico Topográfico, y percibiendo un salario bruto mensual de 1.871 € (con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias).

SEGUNDO.- Que con fecha 17 de mayo de 2013, la empresa demandada le notificó por escrito una carta mediante la cual le notificaba su despido, con fecha de efectos de 31 de mayo de 2013, y cuyo contenido se da por reproducido.

TERCERO.- Que la indemnización puesta a disposición por parte de la empresa demandada, calculada sobre la base de una antigüedad de 7-11-2005, asciende a la cantidad de 5.662 €, correspondiente a 12 de los 20 días en los que se fija la misma, por importe de 9.436 €, dejando pendiente de abono la cantidad de 3.774 € y para cuyo cobro remitía al FOGASA.

CUARTO.- Consta informe de vida laboral del actor del que se desprende que fue dado de alta por la empresa demandada con fecha 07/02/2005, grupo de cotización 04 y tipo de contrato 402, siendo dado de baja con fecha 22/10/2005; nuevamente fue dado de alta con fecha 7/11/2005, grupo de cotización 04 y tipo de contrato 100 y de baja con fecha 31/05/2013.

QUINTO.- En virtud de oficio de la Tesorería General de la Seguridad Social, remitiendo informe de vida laboral de la empresa demandada, consta:

-la contratación de _____, con grupo de cotización 04 (topógrafo), dado de alta en la empresa con un contrato 402 (eventual por circunstancias de la producción) en fecha 30 de septiembre de 2013.

-que los trabajadores _____ y _____ fueron dados de alta en la empresa en fecha 15 de febrero de 2012, continuando en la empresa a fecha 7 de noviembre de 2013 con un contrato 420 (contratos en prácticas).

SEXTO.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores ni cargo sindical.

SEPTIMO.- Que el día 19 de junio de 2013, se intentó Conciliación ante la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, quedando sin efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que los hechos declarados probados son resultado de la conjunta valoración de la prueba practicada en el acto de la vista oral, documental aportada por las partes y unida a sus respectivos ramos de prueba.

SEGUNDO.- Por la parte actora se interpuso demanda en solicitud de declaración de la improcedencia del despido del que fuera objeto con fecha de efectos 31 de mayo de 2013, sobre la base de los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

-Que los motivos explicados en la carta de extinción, siendo tal y como se refieren económicos y productivos, no contienen ninguna cifra, dato o sustento documental alguno que avale la realidad de la causa económica que esgrimen, ya que simplemente aportan meros datos de parte sobre la evolución de los pedidos (que ni tan siquiera se cuantifican económicamente) y que al parecer disminuyen. No refieren, ni por supuesto entregan información económica al trabajador relativa a los datos reales obtenidos de documentos veraces como pueda ser el Impuesto de Sociedades, Cuentas Anuales, informe de gestión, auditorías o liquidaciones anuales y trimestrales de IVA de la mercantil para comprobar la evolución de la facturación y la situación económica real. Lo cierto es que las causas extintivas, tal y como se recogen en la carta de despido no son un supuesto previsto en el texto legal del artículo 52.c) del ET y crean al demandante absoluta indefensión no subsanable. En lo relativo a las causas productivas, aunque las anuncian ni tan siquiera tratan posteriormente de dar una explicación que ampare la decisión extintiva.

-La indemnización abonada en el momento de la comunicación extintiva es inferior a la legalmente prevista, pues no se corresponde con la antigüedad real en la empresa que es de 7 de febrero de 2005 y no la que figura en la nómina, y con la categoría y retribución, lo que determina la improcedencia de la decisión extintiva.

Además, y con pleno conocimiento, la calculada por la empresa, no se abona íntegramente conforme a los parámetros contenidos en el artículo 52c) y 51 ET en relación con lo previsto en el artículo 33.8 y 2 ET del mismo texto legal, relativa a la suma que el FOGASA asume de forma directa.

-Por último, no se le concede el preaviso de 15 días legalmente previsto, pues maliciosamente y in ninguna coincidencia con calendario laboral o uso de la empresa, se le obliga a disfrutar de las vacaciones pendientes durante ese período, ahorrándose de esta forma la empresa su abono en el finiquito y la concesión de un preaviso legal en el que incluso se contempla permiso retribuido para la búsqueda de nuevo empleo. Se elude el cumplimiento del

preaviso mediante un uso torticero del mismo en aras del beneficio empresarial, por lo que se reclamará las vacaciones pendientes y no abonadas.

Por su parte, la empresa se opuso a la demanda deducida de adverso, alegando en cuanto a las razones del despido la suficiencia del contenido de la carta de despido, en modo alguno generadora de indefensión para la demandante. Las causas que motivan el despido son de índole económica y fundamentalmente productiva, atendida la disminución de trabajos que tradicionalmente se venían realizando por la empresa demandada y que constituyen el cometido del actor. Como consecuencia de la disminución de este tipo de trabajos (de mediciones de fincas), se habrían acometido otros trabajos para los que el actor no tendría la cualificación profesional necesaria, por razón de antigüedad, al haber obtenido el título de ingeniero en 2012, y exigirse en los pliegos de contratación con la Administración del Gobierno Vasco, un mínimo de cinco años, siendo que los trabajos contratados de batimetría y mediciones de ríos y lagos, así lo exigen. De otro lado, y en cuanto a la alegación relativa a la antigüedad del demandante, se alegó la independencia existente entre uno y otro contrato, respondiendo el primero de ellos a una necesidad puntual de la empresa. Por lo que se refiere a la alegación relativa al incumplimiento de la obligación legal de puesta a disposición de la indemnización de 20 días de salario, la misma se debió a la falta de liquidez, remitiendo por ello al demandante al FOGASA, y siendo, en cualquier caso un error excusable, debiendo ponderarse que se refiere en la carta la asunción por la empresa de cualquier cantidad que el FOGASA no satisfaga.

TERCERO.- El Artículo 52.c en la redacción vigente en la fecha en la que se produjo el despido de la actora remite a las causas previstas en el Artículo 51.1 del E.T fijándose en dicho precepto tras las modificaciones operadas en virtud de la Ley 3/2012 que:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

CUARTO.- La primera cuestión suscitada es la relativa a la antigüedad. Sobre este particular, le asiste la razón a la parte actora, debiendo recordarse que la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJPV de fecha 9 de diciembre de 2009, Rec. 2720/09, en la que se recoge la doctrina sentada también por el TS respecto de lo que debe entenderse por error excusable o

no y las consecuencias del mismo. Y así, señala esta sentencia en su fundamento de derecho segundo que:

" D.- Dice el artículo 122 punto 3 de la Ley de Procedimiento Laboral que no procederá la declaración de nulidad por haberse omitido el plazo de preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador.

Por tanto, si el error no es excusable, sin que proceda la declaración de nulidad.

Interpretando este precepto y el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 2.006, recurso 2.858/05, que junto con la de 26 de julio de 2.005, recurso 760/04 cita la recurrente en este motivo dice:

1.- Las normas que regulan la cuestión controvertida se reducen al mandato del art. 53.4 ET, expresivo de que " Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1, [...] la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio"; y a la previsión que hace el art. 122.3 LPL, respecto de que "No procederá la declaración de nulidad [...] por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador". Con lo que es claro que el tema sometido a debate se limita a determinar -como hemos adelantado- si supone "error excusable" al haber prescindido del contrato en prácticas para calcular el importe de la indemnización ofrecida a los trabajadores afectados.

2.- En la determinación del significado que corresponde a este concepto jurídico indeterminado, la doctrina unificada dictada hasta la fecha únicamente ofrece criterios de orientación general. Así, en concreto interpretación del art. 53.1. b) ET, esta Sala afirma que ha de atribuirse cualidad decisiva a la entidad de la diferencia entre lo ofrecido y lo debido, distinguiendo entre supuestos de escasa cuantía y aquellos otros en que el diferencial es relevante; e igualmente ha de valorarse si se trata de un simple error de cálculo o si obedece a la voluntad consciente de incumplir el mandato legal (STS 26/07/05 -rec. 760/04-, relativa al art. 53.1 b) ET); y en la casuística del precepto se sostiene que es nula la extinción por no haberse incluido en el cálculo indemnizatorio -como debiera- el salario en especie consistente en estimación dineraria del uso de la vivienda, plaza de garaje y suministros de agua y energía (STS 26/07/05 -rec 760/04).

También es orientativo -media identidad de razón- la doctrina sentada a propósito del supuesto de la consignación indemnizatoria que "congela" los salarios de trámite [art, 56.2 ET], caso para el que esta Sala ha afirmado que debe distinguirse entre la consignación insuficiente por "error excusable" y la consignación insuficiente por negligencia o "error inexcusable", pues una interpretación "excesivamente rigorista y cerrada" del precepto, "en el sentido de que sólo sería efectiva una consignación de total equivalencia con el importe de la indemnización [...], supondría la inaplicación de la norma en la mayoría de las ocasiones", de forma que el "criterio de la buena fe debe prescindir el entendimiento y la aplicación del precepto", y "cuando el empresario cometa un error de cálculo que pueda calificarse como excusable, deben aceptarse las consecuencias que el Estatuto de los Trabajadores hace

derivar del ofrecimiento y la consignación" (SSTS 24/04/00 -rec 308/99; 19/06/03 -rec 3673/02).

Con este mismo carácter general hemos sostenido precedentemente que la existencia de error excusable en la cantidad depositada [por indemnización y salarios de trámite] exige ponderar cuantas circunstancias haya concurrido, como la incidencia de una nueva tabla retributiva (SSTS 15/11/96 -rec 114096; 11/11/98 -rec 4898/97; 19/06/03 -rec 3673/02; y 25/05/06 -rec 1107/05); y -con mayor aproximación casuística -hemos precisado que son indicios de error excusable la escasa cuantía de la diferencia y la coincidencia en el cálculo por parte de la empresa y el Juzgado en la sentencia de instancia [STS 24/04/00 -rec 308/99] y la dificultad "jurídica" del cálculo de las indemnizaciones en supuestos en que los conceptos o elementos a computar en las mismas puedan dar lugar a una "discrepancia razonable" [STS 11/11/98 -rec 4898/97] (SSTS 19/06/03 -rec 3673/02; y 25/05/06 -rec 1107/05).

3.-Ciertamente que poca ayuda puede obtenerse del DRAE, para el que es "excusable" lo que "admite excusa o es digno de ella", y es "excusa" el "motivo o pretexto que se invoca para eludir una obligación o disculpar una omisión". En la práctica, una tautología que evidencia el acierto de la doctrina de la Sala mantenida hasta la fecha, pivotando la razonabilidad -excusabilidad- del error en factores tan significativos como la entidad cuantitativa del mismo [por mero error de cálculo o por divergencia en los parámetros indemnizatorios, singularmente salario y antigüedad] y la complejidad jurídica del supuesto, que en todo caso han de contemplarse desde la prevalente perspectiva de la buena fe.

Apurando más el concepto se ha de indicar -en su delimitación negativa- que el "error excusable" de que trata el artº 122.3 LPL no puede indentificarse con el "simple error de cuenta" que "sólo dará lugar a su corrección", conforme al art. 1266 CC; si así fuese sería palmariamente innecesaria la precisión de la LPL [por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil] y -sobre todo- estaría de más toda referencia a la excusabilidad del error, pues el de cuenta ya lo es [excusable y corregible] por propia naturaleza y por la previsión civil referida; y en esta misma línea de delimitación negativa hemos de precisar el concepto de "inexcusabilidad", respecto del que se mantiene por la doctrina laboralista que concurre cuando la divergencia se produce maliciosamente o pudo haberse evitado con una mayor diligencia.

Ya desde un planteamiento en positivo, el "error excusable" es el que se produce aún a pesar de haber empleado la debida diligencia; y a la hora de precisar este último concepto (diligencia) bien puede acudirse, con la más cualificada doctrina civilística, a la que es propia del hombre medio o del "buen padre de familia" [art. 1903 CC], en el bien entendido de que frente a la protección que merece quien se equivoca, debe prevalecer la consideración de la seguridad jurídica, si con el error se incurre en culpa lata.

Y al efecto también hacemos nuestra la afirmación civilista de que más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de "justa o injusta lesión de intereses en juego"; y que "el error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo". De esta forma, en la determinación

de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar".

Por otra parte y tratándose de despidos disciplinarios, pero en razonamiento que es perfectamente extrapolable al presente caso (pues opera la analogía iuris, como indica la anterior sentencia del Tribunal Supremo) en orden a si merece la calificación de excusable del error en la indemnización por no computar períodos de actividad laboral correspondientes a otro contrato mediante entre las partes, la sentencia de la misma Sala de 15 de noviembre de 2.007, recurso 3.344/07, dice: *"Con independencia de lo anterior, como se decía en la sentencia de 4-07-2006, el caso que examinamos constituiría en todo caso de no apreciarse un solo vínculo contractual por tiempo indefinido ya desde que se inició la prestación de servicios, un supuesto en el que sería de aplicación la doctrina unificada relativa a la determinación de la antigüedad en supuestos de sucesivos contratos temporales. En efecto, tratándose de ellos, la antigüedad computable a efectos del cálculo de la indemnización -el tiempo de servicios a que alude el art. 56.1 ET - se remonta a la fecha de la primera contratación, tanto si han mediado irregularidades en los sucesivos contratos temporales cuando si lo ocurrido es la mera sucesión -regular- de varios sin una solución de continuidad significativa, con interrupción inferior al tiempo de caducidad y aunque medie recibo de finiquito, pues como se recoge en las sentencias 20-02-1997; 30-03-1999; 15-02-2000 y 19-04-2005, entre otras; en el ámbito del Derecho del Trabajo es regla [...] que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, [...] se entiende que la antigüedad [...] se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal, pues la novación extintiva sólo se admite si está objetivamente fundada en la modificación del contenido de la obligación y por ello en los supuestos en que la relación sigue siendo la misma, la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones -sucesivas- diferente (SSTS 27-07-02 (R. 2087/01); y 19-04-05 (R-805/04), pues la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos (STS 12.11.93 R-2812/92); y esto es así, toda vez que la relación laboral es la misma, pues en estos casos esa diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes (SSTS 12-11-93 (R-2812792, 10-04-95 (R- 546/94); 17-01-96 (R-1848/95), 22-06-98 (R-3355/97); 20-12-99 (R 2594/98)".*

Que aplicando la doctrina expuesta al presente pleito, debemos concluir que sí concurre el error inexcusable en la actuación de la empresa, considerando que el defecto en el cálculo de la indemnización, lo es por razón de no incluir en la antigüedad aplicable un contrato previo; cuando entre uno y otro, no median ni 20 días de separación y la demandada disponía de datos para conocer que la antigüedad era anterior a la fijada en la carta de despido. Por consiguiente, por tal motivo procederá declarar la improcedencia del despido.

QUINTO.- A las anteriores consideraciones se añaden, la relativa a la cuestión del incumplimiento de las formalidades legalmente establecidas y, en particular, por incumplimiento de la obligación legal de puesta a disposición del importe de la indemnización, remitiendo al demandante al FOGASA para el cobro de la diferencia. A este respecto, le asiste la razón al actor, considerándose oportuno recordar con la STSJ de Castilla León, Sala Social, de 31/10/2012: *"De conformidad con lo establecido en el artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas requiere, en lo que aquí interesa, poner a disposición del trabajador la indemnización de su derecho en el momento de la entrega al mismo de la comunicación escrita de la decisión extintiva del contrato, puesta a disposición esa que el legislador exonera cuando el despido objetivo lo sea por causa económica y cuando, "como consecuencia de tal situación económica", no pudiere efectuarse el abono de la indemnización. Como ha señalado el Tribunal Supremo (por todas, sentencia de 17 de julio de 2008, resolutoria de la casación unificadora 2929/2007), una cosa es la mala situación económica de la empresa, lo cual constituye una de las causas habilitantes del despido objetivo que se contempla en el artículo 52 c) del Estatuto, y otra distinta es el estado de cosas de iliquidez o de carencia de tesorería que pudiere impedir el cumplimiento puntual de la obligación empresarial de poner a disposición del trabajador afectado por el despido objetivo la indemnización legalmente exigida. Mientras que la mala situación económica puede justificarse con la sola acreditación de la existencia de pérdidas, las cuales pueden remontarse a fechas anteriores a la del despido, la iliquidez que hace imposible el pago de la indemnización tiene que concurrir en el momento de la producción de ese despido, incumbiendo por ello a la empresa que alega esa iliquidez la aportación de indicios probatorios acreditativos de la inexistencia de numerario en la fecha de la entrega de la comunicación escrita del despido, principios probatorios que podrían consistir en la aportación del estado de cuentas que revele la situación bancaria y de tesorería de la empresa a la fecha del despido"*.

En el caso que nos ocupa, ni en la comunicación de despido consta dato alguno revelador de la situación de iliquidez económica de la empresa en el momento en que se actuó la extinción del contrato de trabajo del demandante, ni se aporta en juicio la documentación bancaria que pueda considerarse suficiente en orden a acreditar dicha falta de liquidez; siendo que se desconoce cuál haya sido la evolución de la tesorería de la empresa demandada, no pudiendo inferirse la imposibilidad de atender al cumplimiento de la obligación legal de puesta a disposición de la indemnización, simplemente de las manifestaciones de la empresa, desconociéndose cuál sea el estado real de las cuentas de la empresa. Así, y con remisión a las sentencia citada, es claro el incumplimiento de la obligación legal que le incumbía, *"sencillamente, porque el privilegiado y menor coste económico del despido por causas objetivas comporta la exigencia de una rigurosa acreditación por parte de la empresa que acude a ese instrumento extintivo del contrato del cumplimiento de la totalidad de los requisitos a los que legalmente se condiciona el uso de tal instrumento, rigor ese tanto más exigible cuando se trata de la exención del pago de la indemnización que corresponde percibir al trabajador"*. Por consiguiente, se impone la estimación de lo pedido en la demanda, declarando la improcedencia

del despido de D. y anudando a esa declaración las consecuencias contempladas en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición transitoria 5ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

SEXTO.- En cuanto a las consecuencias de la declaración del despido como improcedente de acuerdo con lo establecido en el Artículo 53.5 del E.T y 123 de la L.J.S ello supone la aplicación de lo establecido para los despidos improcedentes y tratándose de un despido posterior a la entrada en vigor de la Ley 3/ 2012 de 6 de Julio de 2012 ha de aplicarse su disposición transitoria 5ª de dicha ley que establece en su apartado 2 lo siguiente:

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

En el presente caso, no es controvertido que el salario era de 1.871 €/mes, lo que arroja un salario diario de 61,51 €, lo que no es controvertido. Por tanto, y en atención a lo dispuesto en esta norma, para el caso en que el empresario opte por la indemnización le corresponde a la actora el abono de 45 días de indemnización por año de servicio desde la fecha 07/02/2005 hasta la fecha de entrada en vigor del RDL (12 de febrero de 2012), y a razón de 33 días a partir del día siguiente a su entrada en vigor y hasta la fecha del despido (31/05/2013). Por lo expuesto, le corresponde la indemnización que con arreglo a estos cálculos asciende a la cantidad de VEINTIDÓS MIL TRESCIENTOS DOCE EUROS CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (22.312,75 €), y todo ello sin abono de los salarios de tramitación, salvo en los casos previstos legalmente, como será el caso en el que el empresario opte por la readmisión.

SÉPTIMO.- De conformidad con lo establecido en el Artículo 191 L.J.S contra la presente Sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que ESTIMO la demanda interpuesta D.
empresa

contra la
y el FOGASA y en consecuencia

declaro la IMPROCEDENCIA del despido que la empresa
. realizó en la persona de D. . on fecha
de efectos 31/05/2013, debiendo las partes pasar por esta declaración y en consecuencia condeno
a la empresa a su opción, o a la inmediata
readmisión de D. en las mismas condiciones que
regían su relación laboral con anterioridad al 31/05/2013 o a abonarle una indemnización de
VEINTIDÓS MIL TRESCIENTOS DOCE EUROS CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS
(22.312,75 €), y sin abono de los salarios de tramitación, salvo que la empresa opte por la
readmisión, en cuyo caso, se abonarán desde la fecha del despido y hasta la notificación de esta
sentencia, a razón de 61,51 euros diarios, debiendo el FOGASA estar y pasar por la anterior
declaración.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal
Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante
comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su
notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 0078.0000.65.0523/2013 del
grupo Banesto (Banco Español de Crédito), con el código 65, la cantidad líquida importe de la
condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede
sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido
por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o
beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá
ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 36, la cantidad de 300 euros en concepto de
depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la
Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y
entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.