

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia número 292/2007 de 23 abril.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO: jubilación forzosa del trabajador: desestimación: reforma operada por la Ley 14/2005, de 1 julio: requisitos: expresar debidamente los objetivos concretos de política de empleo que sirven de sustento y justificación a tal medida.

DESPIDO: nulo: discriminación, violación de derechos fundamentales y libertades públicas: estimación: cese por jubilación forzosa del trabajador.

Recurso de Suplicación núm. 1007/2007
Ilmo. Sr. D. Juan Miguel Torres Andrés

El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 21 de Madrid, de fecha 27-11-2006, en autos promovidos sobre despido, que queda revocada en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.

SENTENCIA: 00292/2007

En la Villa de Madrid, a veintitrés de abril de dos mil siete habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1978,

**EN NOMBRE DE SM EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

en el recurso de suplicación número 1007/2007 formalizado por la Letrada D^a M^a L.F.C. en nombre y representación de D/D^a J.M. contra la sentencia de fecha 27 de noviembre de 2006 dictada por el Juzgado de lo Social número 21 de MADRID en sus autos número 735/06 seguidos a instancia del recurrente frente a la empresa E.D.SA representada por la letrada D^a B.R.A. en reclamación de despido siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO.- DON J.M. y E.T. SA suscribieron en Madrid el 01/03/93 un contrato de trabajo de carácter indefinido, por el que el hoy demandante prestaría sus servicios con la categoría profesional de redactor, como corresponsal en NNN, fijándose un salario bruto anual de 4.350.000 pesetas, del que se deduciría la seguridad social, y además de 220.833 pesetas mensuales, en concepto de gastos y dietas de desplazamiento, siendo el pago mensual en dólares USA, por un cómputo total de 60.000\$ / año.

Dicha antigüedad ha venido figurando en todas las nóminas del actor, que hasta el 30/04/01 le entregaba la antes mencionada empresa y a partir de mayo del 2001 la hoy demandada E.D.SA, en virtud de una subrogación expresa, producida de la fusión por absorción de ambas empresas que le había sido notificada previamente en escrito de 15/04/01.

SEGUNDO.- Con anterioridad a la firma de dicho contrato el actor mantuvo una relación de colaboración estable y continua como corresponsal en NNN con la revista T. desde mayo de 1982, con el seudónimo de I.A., simultaneándola con la del diario " El Independiente" donde estuvo dado de alta en la Seguridad Social desde 01/08/89 hasta el 09/11/91, percibiendo como contraprestación un fijo mensual, más cantidades variables en función de las crónicas y colaboraciones que remitiese.

TERCERO.- En la nómina del mes de junio del 2006 figuraba una remuneración total de 8.304.83 euros.

CUARTO.- Hay constancia de oferta inicial de la empresa sobre prejubilación que no fue aceptada y de una posterior negociación previa de las partes, para que el actor pudiese prorrogar su situación laboral durante al menos dos años más después de cumplir la edad reglamentaria en 19/02/06 y que no dio resultado.

QUINTO.- Con fecha 20/07/06 le fue notificada por escrito al actor la comunicación fechada dos días antes, en la que se le decía: "Apreciado J.M., como ya conoces, el artículo 42 del vigente convenio colectivo que regula las relaciones laborales en Ediciones HHH, SA, sociedad editora de las revistas Tiempo e Interviú, establece el acuerdo de aplicar la

jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la seguridad social, que en la actualidad esta fijada en 65 años. Todo ello, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 14/2005 de 1 de julio. El pasado 19 de febrero de 2006, cumpliste la edad ordinaria de 65 años, acreditando además, 35 años efectivos de cotización en la seguridad social, por ello, por medio del presente, te notificamos que Ediciones HHH, SA, cumplimiento del citado artículo 42 del vigente convenio colectivo de la sociedad, ha tomado la decisión de proceder a la extinción de tu contrato de trabajo, por jubilación, con efectos de esta fecha, poniendo a tu disposición la documentación y liquidación que procede. Queremos agradecerte muy sinceramente tu dedicación y profesionalidad que han regido en tu relación laboral con esta sociedad, durante estos años. Atentamente."

QUINTO.- No conforme el actor interpuso el 26/07/06 la correspondiente papeleta de conciliación ante el SMAC en concepto de despido, que tuvo lugar el 11/08/06 sin efecto, ya que no compareció la demandada.

SEXTO.- Hasta la fecha no ha sido cubierta la corresponsalia de NNN, la empresa ha procedido a contratar por tiempo indefinido a siete nuevos trabajadores en el período julio del 2005 al mes de abril del 2006, cuyos contratos obran unidos al procedimiento folios 210 a 228, los cuales fueron puestos en conocimiento del Comité de Empresa. También ha despedido algunos trabajadores en el mismo período, previa negociación individualizada con cada uno de ellos, cuya cifra no ha podido ser definitivamente fijada.

SEPTIMO.- El XI Convenio Colectivo de Ediciones HHHs SA con una vigencia desde el 01/12/05 al 31/12/06, en sus artículos 42 JUBILACION establece: "Las partes asumen y pactan aplicar los criterios de jubilación de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005 de 1º. de julio y, por tanto, la edad de jubilación obligatoria estará siempre en consonancia con lo previsto en dicha norma legal".

OCTAVO.- Consta sendas comunicaciones del INSS. a la empresa y al actor poniéndoles de manifiesto, que el 19/02/06 se cumplían los requisitos del cumplimiento de 65 años y de los 35 años de cotización, exonerando el pago de las cotizaciones sociales, salvo de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.

TERCERO

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que debía desestimar la demanda interpuesta por D. J.M., en materia de DESPIDO, contra la empresa E.D.SA, absolviendo a la empresa demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra".

CUARTO

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por el demandante formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 1 de marzo de 2007 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 28 de marzo de 2007 señalándose el día 18 de abril del mismo año para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO

En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia. A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos y dirigida contra la empresa Ediciones HHH, SA, desestimó en su integridad la demanda que rige estas actuaciones, en la que el actor, a quien su empleador notificó en 20 de julio de 2006 la extinción por jubilación del contrato de trabajo que les unía, con base en el precepto convencional a que luego haremos mención, postula que dicho cese se califique como un verdadero despido y que éste sea declarado nulo o, subsidiariamente, improcedente. Recurre en suplicación la parte demandante instrumentando cuatro motivos, todos ellos con adecuado encaje procesal, de los que los dos primeros se ordenan a revisar la versión judicial de los hechos, mientras que los otros lo hacen al examen del derecho aplicado en la resolución combatida.

SEGUNDO

El motivo inicial, encaminado, como antes dijimos, a censurar errores in facto, postula la modificación del hecho probado segundo de la sentencia recurrida, que pide que se complete en el sentido que se dirá, si bien su planteamiento resulta altamente singular. Primero, recuerda el contenido del hecho probado primero, que dice así: "DON J.M. y E.T. SA suscribieron en Madrid el 01/03/93 un contrato de trabajo de carácter indefinido, por el que el hoy demandante prestaría sus servicios con la categoría profesional de redactor, como corresponsal en NNN, fijándose un salario bruto anual de 4.350.000 pesetas, del que se deduciría la Seguridad Social, y además de 220.833 pesetas mensuales, en concepto de gastos y dietas de desplazamiento, siendo el pago mensual en dólares USA, por un cómputo total de 60.000 \$/año. Dicha antigüedad ha venido figurando en todas las nóminas del actor, que hasta el 30/04/01 le entregaba la antes mencionada empresa y a partir de mayo del 2001 la hoy demandada E.D.SA, en virtud de una subrogación expresa, producida de la fusión por absorción de ambas empresas que le había sido notificada previamente en escrito de

15/04/01". A renglón seguido, se refiere el motivo al ordinal que quiere revisar, cuyo tenor literal es éste: "Con anterioridad a la firma de dicho contrato el actor mantuvo una relación de colaboración estable y continua como corresponsal en NNN con la revista T. desde mayo de 1982, con el seudónimo de I.A., simultaneándola con la del diario 'El Independiente', donde estuvo dado de alta en la Seguridad Social desde 01/08/89 hasta el 09/11/91, percibiendo como contraprestación un fijo mensual, más cantidades variables en función de las crónicas y colaboraciones que remitiese". Finalmente, concreta la actual petición novatoria en el sentido de que este último hecho probado se complete con un inciso final, según el cual: "(...) De lo que resulta, que la antigüedad concreta del actor en la empresa demandada, es de 3 de mayo de 1982", para lo que se apoya en los catorce primeros documentos de su ramo de prueba, coincidentes con los obrantes a los folios 246 a 292 de autos. Tal pretensión tiene que decaer por diversas razones.

TERCERO

En efecto, como tiene declarado la jurisprudencia, únicamente se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren las circunstancias que siguen: "a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, pues: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se, sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" (sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1990).

CUARTO

Pues bien, de los documentos que sirven de soporte a este motivo, lo que realmente se desprende es el acierto de las conclusiones fácticas sentadas por el Juez a quo tanto en el ordinal en cuestión, cuanto en el inmediato precedente. Se limita el recurrente a ponderar, uno por uno, los catorce documentos en que ampara su petición, de los que extrae, tras interpretarlos a su manera, conclusiones dispares a las obtenidas por el Magistrado de instancia, lo que no podemos admitir, pues de este modo se intenta sustituir el criterio valorativo del Juzgador, por principio imparcial, por el suyo propio, sin duda interesado y, en ocasiones, apasionado. Además, el dato que el motivo trata de incorporar a la versión judicial de los hechos carece del carácter fáctico que se le atribuye, ya que, si bien se mira, constituye la conclusión de un proceso valorativo previo, siendo, pues, su naturaleza netamente jurídica. Si una de las cuestiones que separa a las partes radica, precisamente, en la determinación de la antigüedad del trabajador en la empresa, mal puede figurar ésta, como tal, en la premisa histórica de la sentencia. En ella, habrán de constar circunstancias tales como la fecha de inicio de la vigencia temporal de su contratación laboral, al igual que la referencia a cualquier otra relación contractual que los litigantes hubiesen podido mantener con anterioridad, para deducir de ello, ya en la fundamentación, la conclusión que proceda en cuanto a la fijación de aquella condición del contrato que resulta necesaria para la cuantificación de la

indemnización en caso de que el despido terminara declarándose improcedente. Mas, si en el relato fáctico aparece reflejado que la antigüedad data de una fecha concreta, salvo que se trate de hecho conforme, tal afirmación se erige en elemento determinante del fallo, por cuanto que ya no sería menester ningún razonamiento posterior que, teniendo en cuenta la normativa aplicable a los hechos declarados probados, permitiera resolver la disputa sometida a debate judicial. Por consiguiente, este motivo ha de correr suerte adversa.

QUINTO

El que le sigue, con igual designio que el anterior, interesa la revisión del ordinal sexto de la versión judicial de los hechos, conforme al cual: "Hasta la fecha no ha sido cubierta la corresponsalía de NNN, la empresa ha procedido a contratar por tiempo indefinido a siete nuevos trabajadores en el período julio del 2005 al mes de abril del 2006, cuyos contratos obran unidos al procedimiento folios 210 a 228, los cuales fueron puestos en conocimiento del Comité de Empresa. También ha despedido algunos trabajadores en el mismo período, previa negociación individualizada con cada uno de ellos, cuya cifra no ha podido ser definitivamente fijada", redacción que, a su entender, debe sustituirse por la que sigue: "Hasta la fecha, no ha sido cubierta la corresponsalía de NNN, puesto de trabajo que ha quedado amortizado. La empresa procedió en el período julio 2005 a abril de 2006, a contratar por tiempo indefinido a cuatro trabajadores. En el mismo período julio 2005 a abril 2006, despidió algunos trabajadores, previa negociación individualizada. En julio de 2006, procedió al despido de siete trabajadores, y a la jubilación forzosa del actor", para lo que se basa esta vez en los documentos que figuran a los folios 210 a 228 y 448 a 562 de autos. Tampoco esta pretensión revisoria puede tener éxito, pues incurre en los mismos defectos que determinaron el fracaso de la precedente, ya que el recurrente se limita a valorar e interpretar desde su particular perspectiva todos y cada uno de los documentos que trae a colación en apoyo de su tesis, basándose en conjeturas e hipótesis que extrae, aparte de los contratos que ya tomó en consideración el Juez a quo para fijar el hecho controvertido, de otros tales como un escrito recibido del Presidente del órgano de representación unitaria de los trabajadores, unos correos remitidos por el Comité Intercentros, la noticia aparecida en un diario virtual y, por último, las manchetas correspondientes a dos números de la revista semanal "Tiempo", los cuales carecen de la eficacia novatoria que se les otorga, ya fueron valorados por el Juez de instancia y, lo que es más, buena parte de ellos eran conocidos por el trabajador cuando formuló demanda en sede judicial, pese a lo cual ninguna referencia hizo en ella a los extremos fácticos que ahora trata de sentar, lo que hace que también el motivo actual deba correr suerte adversa.

SEXTO

El tercero de ellos, dentro ya del capítulo destinado a denunciar errores in iudicando, evidencia como infringida la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción introducida por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, así como el artículo 42 del Convenio Colectivo de aplicación a la empresa traída al proceso. Cita también como vulnerada la doctrina que luce en diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional. Su discurso argumentativo es sencillo, y puede resumirse en que en su caso la extinción con efectos de 20 de julio de 2006 del contrato de trabajo que le unía a la empresa no observó debidamente la exigencia a que hace méritos el párrafo a) de la expresada Disposición Adicional, por lo que tal decisión extintiva, por mucho que formalmente se

acogiera a un precepto convencional sobre cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, constituye, en su opinión, un verdadero despido.

Por su relevancia, no está de más recordar ahora el contenido de la citada norma, que dice así: "En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva".

SÉPTIMO

Como antes expusimos, no cuestiona el recurrente la concurrencia del segundo de tales presupuestos, mas niega la del primero. Por su parte, el Convenio Colectivo de aplicación no es otro que el XI de Ediciones HHH, SA, en lo que coinciden ambas partes. El mismo, que obra a los folios 132 a 153 de autos, entró en vigor el día de su firma -artículo 4-, lo que tuvo lugar en 24 de marzo de 2006, tal como consta en el acta que, al efecto, se practicó -folio 155-, por lo que es posterior a la vigencia de la Ley 14/2005, ya calendada, que le resulta por ello plenamente aplicable. Su artículo 42, transcrito en el hecho probado séptimo, dispone que: "Las partes asumen y pactan aplicar los criterios de jubilación de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005 de 1º de julio y, por tanto, la edad de jubilación obligatoria estará siempre en consonancia con lo previsto en dicha norma legal", es decir, se remite de forma explícita a lo que sobre la cuestión litigiosa, atinente a la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa del empleado al alcanzar la edad normal para causar derecho a pensión por dicha contingencia en su modalidad contributiva, prevé la disposición legal de constante cita.

OCTAVO

El Juzgador a quo concluyó en sentido contrario a las pretensiones actoras, razonando así: "(...) Si bien es cierto, que la corresponsalía y puesto de trabajo que ocupaba el actor en NNN no ha sido cubierta hasta la fecha, vulnerando la empresa con lo dispuesto en el art. 8 del CC también lo es, que documentalmente, corroborado por el Presidente del Comité de Empresa, han existido en el último año siete nuevas contrataciones de carácter indefinido, cuyos contratos obran unidos al procedimiento y de los que se dio debida cuenta a dicho órgano, extremo éste que pone en entredicho las manifestaciones de la defensa del actor acerca de la política seguida de reducción de plantilla, por todo lo cual, habrá de concluirse, que también se dieron con los requisitos (sic) y exigencias del primer apartado de la Disposición Adicional Décima del ET y del art. 42 del XI Convenio Colectivo (...)", criterios de los que la Sala tiene que disentir.

NOVENO

En efecto, las cláusulas fruto de la negociación colectiva que habilitan la extinción del contrato de trabajo de quienes alcanzaran la edad ordinaria de jubilación han sido objeto de múltiples interpretaciones, en función, básicamente, del momento de su aplicación y, por ende, de la normativa entonces en vigor, lo que permite distinguir tres fases cronológicas diferenciadas. La primera, mientras se mantuvo vigente la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores de 1980, cuyo párrafo segundo decía así: "(...) En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos", prevención que vino a reiterar el último párrafo de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995, luego derogada, y a la que ahora ha dado nueva redacción la Ley 14/2005. Mientras ello fue así, dichas normas obtuvieron siempre un juicio positivo de constitucionalidad como lo prueban, entre otras, las sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, 58/1985, de 30 de abril o 111/1985, de 11 de octubre. De igual modo ha seguido pronunciándose aquel Alto Tribunal, así como la doctrina jurisprudencial de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, a la que después nos referiremos, cuando la decisión extintiva basada en tal causa se adoptó con amparo en una norma convencional de vigencia anterior a la abrogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995. En este sentido, citaremos las recientes sentencias del Tribunal Constitucional 280/2006, de 9 de octubre, y 341/2006, de 11 de diciembre.

DÉCIMO

Aunque, como pone de relieve la empresa en su escrito de impugnación, se trate de doctrina relativa a normativa anterior y dispar, ello no evita que los criterios entonces sentados puedan servir de orientación para abordar el examen de la controversia material que ahora se nos plantea, habida cuenta que aquella regulación era menos exigente que la actual, pese a lo cual también se establecieron determinadas condiciones a la hora de admitir la constitucionalidad de la medida extintiva tomada por el empleador con base en una estipulación convencional sobre jubilación forzosa. Así, por resumir, la sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, ya citada, proclama que: "(...) Sentadas dichas premisas, la cuestión reside en definir las precondiciones de constitucionalidad que pueden llegar a justificar el tratamiento desigual y el sacrificio que la jubilación forzosa supone para el trabajador afectado, y que son, con arreglo a nuestra doctrina (SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril), las siguientes: 1) El cese forzoso por esa causa sólo es posible si en virtud de la normativa de Seguridad Social procede la percepción de pensión de jubilación. Es decir, no basta con que la jubilación forzosa sirva a la consecución de un fin constitucionalmente lícito; es preciso, además, que con ello no se lesione desproporcionadamente un bien que se halla constitucionalmente garantizado. De manera que el límite máximo de edad sólo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación y cumple el resto de los requisitos para acceder a la pensión correspondiente. 2) La fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que con ella se garantizara una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo".

UNDÉCIMO

La segunda fase comenzó con motivo de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de 1995, merced, primero, al Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de

medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, abrogación que vino a ratificar la posterior Ley 12/2001, de 9 de julio. Con tal motivo, fueron varios los pronunciamientos de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo interpretativos del alcance de la referida derogación. Por todas, traeremos a colación la sentencia de dicha Sala de 9 de marzo de 2004, dictada en función unificadora, a cuyo tenor: "De todo lo hasta ahora expuesto cabe alcanzar dos conclusiones. La primera es que, derogada la disposición adicional 10, derogación que por supuesto no resucita la vigencia de la Orden Ministerial de 1 de julio de 1953, y en ausencia de norma legal habilitante de la negociación colectiva, es de aplicación para los Convenios Colectivos que entren en vigor tras dicha derogación, lo dispuesto en el artículo 4.2) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, de inequívoca inspiración constitucional, en cuanto que el primero establece el derecho de los trabajadores 'A no ser discriminados [hoy directa o indirectamente] para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley (...)' y el segundo prevé que 'Se entenderán nulos y sin efecto (...) las cláusulas de los convenios colectivos (...) que contengan discriminaciones [hoy directas o indirectas] desfavorables por razón de edad'. Estos dos preceptos estatutarios, cuyo espíritu es el mismo, aunque ahora con rango de Ley, que el de la citada Orden Ministerial, implican que recobre actualidad la jurisprudencia establecida bajo la vigencia de la referida Orden, que atribuía al derecho subjetivo al trabajo, la naturaleza de 'mínimo de derecho necesario absoluto'. Por lo que no es actualmente posible establecer en los Convenios Colectivos cláusulas de jubilación forzosa".

DUODÉCIMO

Con todo, la aludida sentencia continúa diciendo que: "La segunda es que la solución debe ser otra para las cláusulas de jubilación forzosa vigentes en la fecha de la derogación de la Disposición Adicional 10. Estas tenían amparo legal en dicha norma. Y su derogación no supone la pérdida de su vigencia, dado que fueron establecidas de acuerdo con una política de empleo temporalmente coincidente, al menos, con la duración de los Convenios en cuestión, cuyo equilibrio interno, construido sobre mutuas renunciaciones entre los recíprocos derechos de las partes negociadoras, debe salvaguardarse. Ello es conforme, además, con la Disposición Transitoria Segunda del Código Civil cuando establece que 'Los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, y que sean válidos con arreglo a ella, surtirán todos sus efectos según la misma'. Conclusión que no es contraria a lo establecido por la sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990, de 20 de diciembre, cuyo objeto fue la Disposición Transitoria de la Ley 4/1983, de 29 de junio, que modificó determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en concreto su artículo 34.2, y redujo la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. (...) Mientras que la Adicional que examinamos no alcanza otra consecuencia jurídica que la derogación de una norma habilitante; derogación que, con lógica proyección de futuro, impide que las partes negociadoras de los Convenios puedan estipular en adelante cláusulas de jubilación forzosa, pero no alcanza a los pactos contenidos en los Convenios que estaban vigentes en la fecha en que se derogó dicha Adicional".

DECIMOTERCERO

Tal devenir finaliza, al menos por ahora, con la introducción de una nueva Disposición Adicional Décima en el Estatuto de los Trabajadores de 1995 gracias a la Ley 14/2005, norma que antes transcribimos en su integridad. Para comprender mejor el designio que la preside, no es ocioso remitirse a su Exposición de Motivos, en la que se puede leer que: "Esta

Ley tiene por objeto incorporar al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, una disposición para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación (...)", añadiendo, más adelante, que: "(...) De acuerdo con lo anterior, en el texto de la disposición que se incorpora a la Ley del Estatuto de los Trabajadores los objetivos de política de empleo que justificarán la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación no serán ya de carácter genérico e incondicionado, como en la anterior redacción de la disposición adicional décima, sino que deberán expresarse en el convenio colectivo, mencionando la Ley objetivos legítimos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo", que, como se ve, son los objetivos que, a simple título de ejemplo, aparecen recogidos en el párrafo a) de la Adicional cuya infracción denuncia el motivo.

DECIMOCUARTO

En resumen, la actual normativa que regula esta materia es bastante más exigente que la anterior, que, sin embargo, ya requería para que pudiera merecer un juicio favorable de constitucionalidad la decisión empresarial de extinguir el contrato de un trabajador por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con base en lo pactado en el Convenio Colectivo, que tal medida sirviera para garantizar una oportunidad de trabajo a la población en paro, "por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo". Precisamente por ello, la Sala no puede asumir el razonamiento de la parte recurrida que luce en su escrito de impugnación, según el cual: "(...) La empresa, legitimada por los acuerdos adquiridos en la negociación colectiva, adoptó la decisión de proceder a la resolución del contrato de trabajo por jubilación de D. J.M., siendo absolutamente irrelevante que se amortizara o no la corresponsalía de NNN, ya que lo importante y trascendente es que esta medida fue adoptada de manera razonable y justificada, amparada por el objetivo de empleo pactado con los representantes de los trabajadores de proceder al rejuvenecimiento de la plantilla como la única posibilidad de mantener y hacer viable la existencia de las revistas Tiempo e Interviu en el mercado". Desde luego, no es esto lo que se colige de la Disposición Adicional de constante mención. Los argumentos que en este punto esgrime Ediciones HHH, SA no guardan relación con los objetivos de la política de empleo a que se refiere el párrafo a) de aquella norma. Más bien, se anudan a un expediente interno dirigido a dar nueva dimensión a su plantilla con base en la eventual concurrencia de causas objetivas, tanto de índole económica como organizativa, para lo que el legislador estableció en su día un procedimiento legal completamente diferente, bien a través del despido colectivo que regula el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, bien acudiendo a la amortización de puestos de trabajo que disciplina el 52 c) del mismo texto legal. Evidentemente, la política de empleo no equivale a contribuir a la viabilidad de la empresa superando situaciones económicas negativas o las dificultades que impidan su buen funcionamiento. Esto es otra cosa y cuenta con sus cauces legales propios.

DECIMOQUINTO

Como se deduce sin dificultad de la Disposición Adicional examinada, interpretada a la luz de la Exposición de Motivos de la Ley 14/2005, las cláusulas convencionales que a partir de

su entrada en vigor se pacten en relación con el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo ya no pueden basarse sólo en objetivos de política de empleo genéricos e incondicionados, sino que, como contrapartida por el sacrificio personal que una medida de esta naturaleza siempre conlleva, tales objetivos, cualquiera que sea aquél por el que, al cabo, se opte, también habrán de acordarse por las partes negociadoras del Convenio y, además, figurar debidamente expresados en él. Pues bien, el artículo 42 del XI Convenio Colectivo de Ediciones HHH, SA nada dice al respecto, ya que se limita a remitirse a lo previsto en la Ley 14/2005. Por otra parte, hizo valer la demandada en el acto de juicio como prueba de la política de empleo que, a su entender, sirve de soporte a aquel precepto paccionado, lo que el Juez a quo parece haber asumido, la innovación que supuso el que en el artículo 25 del mismo se creasen dos nuevas categorías, concretamente las de Redactor/A y Redactor/B, para de este modo propiciar el ingreso de jóvenes periodistas en tal área de actividad. Aunque fuera así, que no lo es, ello no supone ningún objetivo concreto de política de empleo, por cuanto que siempre quedará al albur del empleador hacer uso de las nuevas categorías para la efectiva contratación de personal, máxime cuando en ese precepto también se procedió a suprimir otras categorías profesionales existentes en el previgente Convenio Colectivo dentro del área de personal de redacción - folios 170 y 171 de autos-, tales como, por ejemplo, las de Ayudante de Primera, Ayudante de Documentación y Archivo, y Ayudante Preferente.

DECIMOSEXTO

La única estipulación convencional con encaje en una política concreta de sostenimiento del empleo sería la que se recoge en el artículo 8 del Convenio, cuando, entre otros extremos presididos por designios diversos, su párrafo segundo dispone que: "(...) En caso de baja de algún puesto de trabajo fijo, o sea, cubierto con contrato indefinido, sea cual fuere la causa de la baja, ésta deberá cubrirse en el plazo máximo de tres meses con personal con el mismo tipo de contrato y categoría laboral". Llama la atención que la empresa no lo entienda así, mas resulta totalmente lógico teniendo en cuenta que en el supuesto enjuiciado dicha previsión normativa fue flagrantemente desatendida por ella. En efecto, la extinción del contrato de trabajo del actor tuvo lugar con efectos de 20 de julio de 2006, mientras que cuando recayó sentencia en la instancia, es decir, en 27 de noviembre siguiente, lo que supone que ya se había superado con creces el plazo de tres meses antes indicado, seguía sin cubrirse el puesto de trabajo que el mismo vino ocupando durante un período de tiempo ciertamente prolongado.

En suma, el Convenio de empresa, pese a haber acordado quienes lo negociaron la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de los empleados incluidos en su ámbito subjetivo de aplicación que alcanzasen la edad ordinaria de jubilación, no expresa debidamente los objetivos concretos de política de empleo que sirven de sustento y justificación a una medida así, requisito que, no se olvide, exige con toda contundencia el párrafo a) de la nueva Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. Por si esto fuera poco, la única prevención específica sobre la materia, es decir, la que atañe a la necesidad de cubrir en todo caso la baja producida con motivo de la extinción de un contrato laboral de duración indefinida, fijando, a tal efecto, un plazo máximo de tres meses, fue obviada por completo por Ediciones HHH, SA

DECIMOSÉPTIMO

Sólo nos resta por dirimir si los demás extremos que relata el ordinal sexto de la versión

judicial de los hechos o, si se quiere, la celebración por la empresa de siete nuevos contratos indefinidos de trabajo en el período de julio de 2005 a abril de 2006, ambos inclusive, al igual que el despido pactado de algunos trabajadores sin concretar su número exacto, entrañan causa suficiente para considerar cumplido dicho presupuesto determinante. No es así. Aparte de que la vigencia del Convenio Colectivo se inició en la fecha de su firma, esto es, el día 24 de marzo de 2006, o sea con posterioridad a la mayoría de aquellas contrataciones, y que ninguna de ellas se produjo próximamente en el tiempo a la data de efectos de la decisión extintiva frente a la que se alza el trabajador, que fue la de 20 de julio del mismo año, lo cierto es que la consideración pormenorizada de tales contrataciones revela singularidades dignas de mención, que la Sala puede valorar habida cuenta que el hecho probado se remite expresamente a los documentos que figuran a los folios 210 a 228 de las actuaciones. De ellos, lo que se desprende es que únicamente tres de dichos contratos fueron concertados con una duración indefinida y a tiempo completo, concretamente en 14 de julio y 12 de diciembre de 2005, y 22 de febrero de 2006, y para las categorías de Subdirectora, Diagramador-maquetador y Redactora/B, respectivamente. Otro, también de duración indefinida, lo fue a tiempo parcial en 3 de abril de 2006 para la categoría de Ordenanza. A su vez, en 10 de enero de 2006 se suscribió un contrato de trabajo en prácticas para la categoría de Redactor, si bien, pese a lo que se ha dejado dicho, su duración no es indefinida, como no podía ser de otro modo por mandato legal, sino determinada de un año. Por último, en 15 de enero de 2006 se convino la conversión en indefinido de un contrato de trabajo anterior de carácter temporal del que, sin embargo, no consta la categoría pactada, obrando, finalmente, la subrogación de la empresa en el contrato de otro empleado sin ninguna especificación adicional. Por tanto, sólo uno de ellos se concertó para una de las categorías profesionales de nueva creación. Pero es que, además, en aquel lapso temporal se produjeron algunos despidos pactados tras negociar con los afectados, y si bien se ignora su número exacto, se trata de circunstancia de indudable valor.

DECIMOCTAVO

Sentado cuanto antecede, decir que, con carácter general, la medida de extinción contractual por jubilación forzosa que contempla el artículo 42 de la norma convencional de referencia no observa, de manera suficiente, el requisito que exige el párrafo a) de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores introducida por la Ley 14/2005, toda vez que en la citada norma colectiva no se expresan adecuadamente los objetivos concretos de la política de empleo que sus negociadores debieron acordar, y en atención a los cuales se convino tan repetida cláusula. Ya en punto a la extinción del contrato individual del actor en 20 de julio de 2006, señalar que la parte recurrida incumplió radicalmente lo establecido en el artículo 8 del Convenio Colectivo, al no haber cubierto su puesto de trabajo en el plazo máximo de tres meses, sin que la existencia de siete contrataciones en el último año, de las que la última data de 3 de abril de 2006, pueda servir para enervar la conclusión alcanzada, cuando las mismas se simultanearon con algunos despidos pactados, por mucho que no conste su número exacto. Como la sociedad recurrida pone de relieve en su escrito de impugnación: "(...) Ediciones HHH, SA acreditó fehacientemente mediante la prueba documental reconocida de contrario y ratificada por la prueba testifical que en el momento del acto del juicio se habían realizado siete nuevas contrataciones indefinidas y que asimismo se había procedido a llegar a acuerdos con distintos trabajadores de larga antigüedad en la empresa para rescindir sus contratos de trabajo". Desde luego, lo así afirmado no entraña medida alguna vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo, sino un plan de reordenación y adecuación de la plantilla a necesidades organizativas y de reducción de

costes salariales, lo que es bien diferente. En definitiva, careciendo el cese del actor de cobertura en la norma legal que habilita la posibilidad de pactar convencionalmente la extinción del contrato de trabajo de quienes alcancen la edad ordinaria de jubilación, el mismo constituye un auténtico despido cuya calificación habrá de diferirse al examen del siguiente, y último, motivo, con el previo acogimiento del que acabamos de abordar.

DECIMONOVENO

El último de ellos evidencia como vulnerados los artículos 14 y 35.1 de la Constitución, así como el 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, trayendo igualmente a colación la conculcación de la doctrina constitucional que menciona. Se opone la empresa recurrida a este motivo haciendo valer que se trata de una cuestión nueva y que, por lo tanto, no fue objeto de debate en la instancia. Es cierto que, como insiste el Juez a quo, la parte recurrente incurrió en un excesivo laconismo en su demanda, echándose en falta en ella un mayor esfuerzo alegatorio en aras a cumplir adecuadamente con el deber de colaboración con la Administración de Justicia, pero también lo es que si entendió que la misma no observaba suficientemente las previsiones del artículo 80.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, lo que debió hacer es acudir al mecanismo subsanatorio que regula el artículo 81.1 de la citada norma adjetiva, lo que no hizo, sin que tampoco la empresa demandada denunciara ningún defecto en ella, que perfectamente pudo patentizar impugnando en reposición el auto por el que se acordó su admisión a trámite. Lo que está fuera de dudas es que la petición a que hace méritos el motivo que nos ocupa sí fue considerada y valorada en la instancia. Así, como razona el Juzgador a quo en el segundo fundamento de su sentencia: "(...) o por el contrario, la tesis del mismo, de considerarla un despido que ha de calificarse de nulo o subsidiariamente improcedente, por entenderla como discriminatorio por razón de la edad y 'por no darse -según se dice al final del hecho segundo- ni acreditarse los requisitos exigidos por la normativa legal y estatutaria que se invoca'".

VIGÉSIMO

Obviamente, si la única causa en que se apoyó la decisión de extinguir el contrato de trabajo del actor fue el cumplimiento por su parte de la edad ordinaria de jubilación, y hemos concluido también que la empresa lo hizo con amparo formal en una cláusula convencional que no atiende debidamente los requisitos que exige la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en redacción introducida por la Ley 14/2005, de 1 de julio, a lo que se añade que, en su caso concreto, también incumplió el objetivo de mantenimiento del empleo que cabe atribuir al artículo 8 del Convenio Colectivo, desde el mismo momento que, cualquiera que sea su propósito actual en relación con el puesto de trabajo que el demandante venía desempeñando, no lo cubrió en el plazo máximo que aquel precepto pactado establece, la conclusión no puede ser otra que tal decisión extintiva entraña una patente discriminación por una de las razones previstas en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, en este caso la edad, actuación que igualmente vedan los artículos 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme proclama la sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, ya mencionada: "(...) No es en el presente caso incorrecto plantear el problema desde la perspectiva de la igualdad. Así lo entendió este Tribunal en las SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril, donde analizó la imposición de una jubilación forzosa y el establecimiento de una

incapacitación para trabajar por razón de edad no sólo desde la perspectiva del derecho al trabajo (art. 35.1 CE), posible entonces al tratarse de cuestiones de inconstitucionalidad, sino también desde la perspectiva del principio de igualdad. (...) La hipótesis de lesiones del artículo 14 CE por razón de edad está fuera de duda. Basta recordar pronunciamientos de este Tribunal en la materia de jubilación que nos ocupa (por ejemplo, SSTC 22/1981, de 2 de julio; 58/1985, de 30 de abril; 95/1985, de 29 de julio, o 111/1985, de 11 de octubre, por todas), u otras sentencias todavía recientes sobre figuras jurídicas diversas a la ahora analizada, pero en las que concurría con carácter decisivo la circunstancia de la edad (por ejemplo, SSTC 197/2003, de 30 de octubre y 78/2004, de 29 de abril. En relación con todo ello, conviene tener presente que la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha aprobado en el capítulo III del título II (arts. 27 a 43) medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato que transponen al Derecho español las Directivas comunitarias 2000/43/CEE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y 2000/78/CEE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Las nuevas disposiciones legales suponen, en lo que interesa al presente caso, un refuerzo de la protección contra la discriminación por razón de edad, que se refleja, entre otros preceptos, en la nueva redacción de los artículos 4.2 c) y 17.1 LET", agregando, a continuación, que: "(...) Tampoco cabe dudar, por otra parte, de que el convenio colectivo ha de respetar las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación (STC 27/2004, de 4 de marzo, por todas). Así debe entenderse, según señalábamos en la STC 177/1988, de 10 de octubre, mucho más cuando en el Ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la Ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito (...)"

VIGESIMOPRIMERO

En conclusión, si la extinción del contrato de trabajo de quien hoy recurre respondió únicamente a haber cumplido la edad ordinaria de jubilación en 19 de febrero de 2006, aunque el cese le fuera notificado el día 20 de julio siguiente, siendo así que dicha decisión carece en este caso de la necesaria cobertura legal, ya que con tal medida no se garantizó ningún objetivo propio de la política de empleo en alguno de los aspectos que contempla la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, el despido que tal decisión extintiva comporta ha de declararse nulo por lesivo del derecho fundamental a la no discriminación por razón de edad, de lo que se sigue que también este motivo haya de prosperar y, con él, el recurso. En cuanto al salario regulador del despido, habrá que estar al montante retributivo total que luce en el ordinal tercero de la versión judicial de los hechos, que permanece inatacado, esto es, 8.304,83 euros mensuales. Por último, señalar que procede la devolución al recurrente del depósito de 150,25 euros que en su día realizó, pues, haciendo abstracción de la suerte del recurso, se trata de requisito de procedibilidad de la suplicación que nunca le fue exigible dada su condición de trabajador por cuenta ajena.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por DON J.M., contra la sentencia dictada en 27 de noviembre de 2006 por el Juzgado de lo Social núm. 21 de los de MADRID, en los autos núm. 735/06, seguidos a instancia del citado recurrente, contra la empresa EDICIONES HHH, SA, sobre despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos la resolución judicial recurrida y, con estimación de la demanda rectora de autos, debemos declarar, como declaramos, la nulidad del despido que fue notificado al actor en 20 de julio de 2006 por lesivo del derecho fundamental a la no discriminación por razón de edad, condenando, por tanto, a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que proceda a la inmediata readmisión del demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad a su despido, así como a que, en todo caso, le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo hasta que, finalmente, la readmisión tenga lugar, a razón del salario diario de 276,83 euros. Devuélvase al recurrente el depósito que en su día efectuó indebidamente. Sin costas.

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

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 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, previsto en los artículos 216 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 7 de abril de 1995, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 219, 227 y 228 de la citada Ley de 7 de abril de 1995. Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, y por lo que respecta a los dos últimos preceptos dichos (227 y 228), que el depósito de los 300,51 euros deberá ser efectuado ante la Sala Cuarta o de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de personarse ante ella y en su cuenta número 2410, abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal número 1006 de la calle de Barquillo núm. 49. 28004-Madrid, mientras que la consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá acreditarse, cuando así proceda, por el recurrente que no goce del señalado beneficio de justicia gratuita ante esta Sala de lo Social de Madrid al tiempo de preparar el recurso de casación para unificación citado, para lo cual deberá presentar en el tiempo dicho resguardo acreditativo de haber efectuado la indicada consignación en la cuenta corriente número 2826000000 N° Recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal número 1026 sita en la C/ Miguel Angel núm. 17.28010-Madrid,

pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval bancario en el que, expresa y necesariamente, habrá de hacerse constar la responsabilidad solidaria de la entidad bancaria avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista.

En el supuesto de que la parte recurrente hubiere efectuado las consignaciones o aseguramientos necesarios para recurrir, así como los depósitos precisos a igual efecto, procédase de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 201, 202.1 y 202.3 de la citada Ley de 7 de abril de 1995, y siempre en atención a la parte dispositiva de esta sentencia.

Una vez adquiriera firmeza la presente sentencia, devuélvase 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 Sección de Sala.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.