

**JDO. DE LO SOCIAL N. 33
MADRID**

SENTENCIA: 00350/2012

Nº AUTOS: DEMANDA 452 /2012



En la ciudad de MADRID a dieciocho de Mayo de dos mil doce .

D. JOSE PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n.º 33 de la provincia de MADRID , tras haber visto los presentes autos sobre CONFLICTO COLECTIVO entre partes, de una y como demandante D/ña.

, que comparece asistido del letrado D.º Aroa Fernandez Galvez y de otra como demandado FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA , que comparece representado por el letrado D. Luis Tejedor Redondo .

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Presentada la demanda en fecha 13/4/12 correspondió su conocimiento a este Juzgado de lo Social, dándose traslado al demandado y citando a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, y en su caso previo acto de conciliación judicial en fecha 16/7/12 en que tuvieron lugar las actuaciones, compareciendo La parte demandante que se ratificó en sus pretensiones indicando que no se cumplieron los requisitos de forma y no se negoció de buena fe al no proporcionarse la documentación requerida en el periodo de consultas e imponer la eliminación de los pluses sin atender otras alternativas, que sólo aportan las cuentas anuales de 2009 y 2010 pero no de 2011 con lo que no acreditan la causa, que posteriormente se ha adoptado una medida de descuelgue salarial, el empresario demandado se opuso a la demanda indicando que tras realizar las correspondientes ofertas participó en concurso por el que se le adjudicó el 13-1-2011 la vigilancia de las líneas 3 y 9 de Metro y el 5-3-2012 la de la línea 4 y metro ligero, que este cliente supone un 25% de la plantilla y un 17% de la facturación, que se subrogó en los acuerdos suscritos en años anteriores por otros contratistas que son los que ahora se pretenden modificar con fundamento en la reducción operada en los precios por los servicios de seguridad prestados por la empresa desde 2008 y la disminución de los beneficios empresariales en un 80% existiendo pérdidas a 31-3-2012 de 375.000 euros, que las razones que justifican la medida se basan en que no se pueden compensar los gastos de estructura necesarios por ser cada vez inferiores los

márgenes comerciales siendo en 2010 el precio medio de la hora facturada a Metro de 19,68 euros y de 16,40 en 2011, que además se han incrementado los gastos financieros y por ello se ha adoptado esta decisión así como un descuelgue pactado posteriormente, que en el periodo de consultas se entregó toda la documentación precisa, cuentas de 2010 y 2011 aun no cerrado, indica que los acuerdos sobre los que versa la modificación son los alcanzados el 7-2-07 para línea 3 con CASESA, de 26-4-2006 para las líneas 3 y 4 con SEGURISA y el del 1-5-2006 con la propia Falcon; siendo éstas las cuestiones controvertidas.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El litigio afecta a los aproximadamente 450 trabajadores adscritos al servicio de vigilancia en Metro Madrid adjudicado a la demandada Falcon Contratas y Seguridad SA por el cliente mediante contratos suscritos los días 13-1-2011 y 5-3-2012 respectivamente como resultado de los concursos 6011000172 (vigilancia líneas 3, 9 y TFM) y 6011100187 (vigilancia línea 4).

SEGUNDO.- Estos trabajadores y hasta que se hizo cargo Falcon de dichas contratas venían disfrutando de condiciones salariales superiores a las establecidas en el convenio colectivo nacional de empresas de seguridad y como resultado de los siguientes acuerdos:

- el suscrito el 26-4-2006 por los sindicatos ATES, CCOO y UGT y la entonces contratista SEGURISA y que afectaba a las líneas 3, 4 y servicio de intervención. Figura como documento 13 del ramo de la demandada y se da por reproducido
- el suscrito 1-2-2007 entre el comité de empresa y CASESA y que afectaba a la línea 3. Figura como documento 14 del ramo de la demandada y se da por reproducido
- el suscrito el 7-7-2008 entre la propia Falcon y los sindicatos UGT, CCOO y USO y que afectaba a todos los vigilantes adscritos a la contrata. Figura como documento 16 del ramo de la demandada y se da por reproducido.

TERCERO.- Con relación a este último acuerdo, Falcon denunció su vigencia para el 31-5-2011 en lo referente al plus de 170 euros mensuales. Se formuló conflicto colectivo interesando el mantenimiento del acuerdo citado y se ha dictado sentencia por el Jdo. Social 21 en autos 438/2012 el 11-6-2012 desestimatoria de la demanda.

Y con relación a los acuerdos suscritos el 1-7-2007 conoció en conflicto colectivo el Jdo. 35 que dictó sentencia el 23-12-2011 por la que condenó a Falcon a cumplir con los siguientes derechos:

" 1. El derecho de los trabajadores a continuar percibiendo el complemento de metro en la cuantía de 160 euros mensuales, por doce mensualidades así como situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

2. El derecho al abono del plus de peligrosidad a 22,50

euros, como se venía percibiendo.

3. El derecho a que se realicen los cuadrantes con reparto de horas para que todos los trabajadores afectados lleguen a computo y, de no ser así, se abone el complemento de metro cuando se recuperen las horas.

4. El derecho al abono a los trabajadores provenientes de Segurisa la cuantía de 1,29 euros por hora trabajada en Metro.

5. El derecho al abono de la hora extraordinaria en Metro en la cuantía de 9,00 euros"

CUARTO.- El 1-3-2012 Falcon convocó al comité de empresa a una reunión para el 6-3-2012.

En ella se les informa de que ha decidido proceder a modificar las condiciones de trabajo del personal adscrito a la contrata de Metro y que el periodo de consultas se iniciará el 8-3-2012.

Se inicia el periodo en la fecha indicada levantándose el acta que figura como documento 3 del ramo de prueba y se da por reproducida

El 21-3-2012 el comité y los sindicatos presentan al empresario requerimiento acerca de la documentación que consideran precisa para analizar la situación económica de la empresa.

Ese mismo día se pone a disposición del comité la documentación referida en escrito recibido por éste órgano en dicha fecha y que figura al documento 6 de la demandada y que se da por reproducido

El 21-3-2012 el comité presenta la propuesta de negociación que figura al documento 7 de la demandada y se da por reproducida.

La propuesta es rechazada por el empresario conforme carta que obra como documento 8 de su ramo.

Finalmente el 22-3-2012 el empresario comunica al comité que se ha decidido para todos los trabajadores que prestan servicios en la contrata de Metro Madrid la supresión de todos los pluses extra convenio y la absorción de los complementos personales.

QUINTO.- El 16-2-2011 se publicó en el BOE el convenio nacional para empresas de seguridad que fue suscrito por sus signatarios el 15-11-2010 .

Su vigencia temporal se extiende desde el 1-1-2009 hasta el 31-12-2012.

Su contenido se da por reproducido.

SEXTO.- El 21-6-2012 Falcon y los sindicatos UGT, CCOO y USO llegan a un acuerdo para inaplicar el convenio del sector en los términos que se expresan en el documento 10 de la demandada y que se da por reproducido.

SEPTIMO.- El precio medio hora por el que Falcon facturó a Metro en 2010 ascendió a 19,68 euros.

El precio medio hora en 2011 y conforme los contratos indicados en el hecho 1º probado fue de 16,40 euros.

OCTAVO.- En miles de euros, los resultados de explotación fueron de 1.038,53 en 2009, 867,74 en 2010 y

561,40 en 2011. Los resultados del ejercicio después de impuestos fueron en 2009 413,18, en 2010 de 370,66 y en 2011 de 74,54.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los hechos se declaran probados por razón de los siguientes elementos de convicción:

- hecho 1°: no se discute el número aproximado de afectados y los contratos por los así aportados por la demandada en su prueba
- hecho 2°: por los acuerdos a los documentos 13, 14 y 16 del ramo de la demandada
- hecho 3°: conforme las sentencias aportadas documentos 17 del demandado y 12 del actor
- hecho 4°: se obtiene de los documentos 5 a 9 de la demandada
- hecho 5°: conforme consta en el BOE referido
- hecho 6°: documento 11 de la demandada
- hecho 7°: se obtuvo de la pericial practicada en juicio por la Sra. Guerra
- hecho 8°: acorde con dicha pericial y los balances de los ejercicios 2010 y 2011 unidos a la misma.

SEGUNDO.- Dispone el art. 41.2 ET que "Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo".

Los demandantes alegan que no se negoció de buena fe al no realizar en el transcurso del proceso una oferta distinta a la eliminación de las condiciones que se pretendían suprimir.

El argumento debe fracasar

El periodo de consultas no puede concebirse como un proceso destinado a lograr necesariamente un punto de encuentro intermedio entre la pretensión inicial modificadora postulada por el empresario y las posibles alternativas propuestas por los trabajadores. Así puede acontecer en ocasiones pero en otras es posible que las partes no alcancen ese nuevo punto de equilibrio.

En tal caso es voluntad del legislador que tras todo ello se imponga la decisión del empresario, sin perjuicio de su validación o desautorización judicial en caso de que se interponga la acción correspondiente.

TERCERO.- El art. 41.4 ET establece que : " Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas

necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados."

El contenido ciertamente parco de la norma, que no puede suplementarse con las previsiones contenidas en la directiva 1998/59, ni en el RD 801/2011, ni en la orden ESS/487/2012, por todas ellas referirse en exclusiva al procedimiento propio de los despidos colectivos y no a las modificaciones sustanciales, se limita a expresar que la negociación versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debe no obstante convenirse en que sin duda no se trata de un mero formalismo que debe "superarse", sino de un marco en el que han de explicitarse las causas que a criterio del empresario justifican la necesidad de modificar condiciones de trabajo y abrirse un cauce de negociación para intentar encontrar una solución que, siendo útil para la solución del problema detectado, evite o reduzca en lo posible sus efectos perjudiciales para los trabajadores.

En este caso llama la atención que ni en el acta de inicio del periodo de consultas, documento 3 de la demandada, ni en el acta de cierre, documento 9 de su prueba, se realice ninguna referencia a las concretas causas económicas que se invocan. En ambas se alude a las cuentas anuales, pero en ningún momento el empresario identifica los motivos que justificarían a su parecer la decisión adoptada.

Cierto es que se da a conocer al comité toda una serie de documentos contables de la empresa: impuestos de sociedades, cuentas anuales de 2010 y de pérdidas y ganancias de 2010 y 2011 así como los contratos suscritos con Metro Madrid que soportaban la subrogación en los trabajadores afectados por el conflicto, pero no basta su mera entrega sino que es preciso que, empleándolos como soporte justificativo de la situación empresarial, se identifiquen las causas, en definitiva los hechos, sean económicos, organizativos, técnicos o productivos, que, basados y extraídos de la documentación aportada, imponen la adopción de medidas modificativas.

Avalaría lo que se acaba de indicar el TS en diversas sentencias en las que ha esclarecido el significado que debe darse al término causa contenido en el art. 51.1 ET.

Sentencia de 19 septiembre 2011 RJ 2011\7056

«El significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas

de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET sobre el despido objetivo] las "causas motivadoras" (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota»

En los mismos términos STS de 30 marzo 2010 RJ 2010\2482

Y si bien esta jurisprudencia es anterior a la reforma operada con el RDL 3/2012 y surge en procedimientos de despido objetivo, no por ello carece de efectiva aplicación a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo adoptadas con posterioridad a esta última reforma laboral. Y ello por cuanto son las mismas causas las referidas en los arts. 41 y 51 ET, antes y después de la reforma.

Además la razón de que así sea está a su vez vinculada a la necesaria exigencia de preservar el derecho a la defensa de los trabajadores afectados por la modificación adoptada que han de disponer de un conocimiento suficiente e inequívoco de los hechos, a fin de que en el periodo de consultas puedan adoptar una decisión cabal sobre la pretensión empresarial y en caso de no estar conformes puedan legítimamente impugnarla y articular en el juicio los medios probatorios conducentes a su defensa

Se detecta por tanto una carencia relevante en el periodo de consultas consistente en que no se identifica ni por tanto se explicita en modo alguno las causas que podrían justificar la modificación adoptada por el empresario, lo que conduce a declarar nula la medida adoptada. Y ello por cuanto que el art. 138.6 LRJS, lógicamente extrapolable cuando la modificación es colectiva y la acción se articula por vía de conflicto, dispone que así se califique la decisión empresarial cuando ésta se adopte eludiendo las normas relativas al periodo de consultas.

CUARTO.- Fue en el acto del juicio donde el empresario explicitó las causas que según el justificarían la decisión adoptada. Aún no siendo éste el momento en que las mismas deben dejarse perfiladas, a mayor abundamiento de lo indicado en el anterior razonamiento, procede entrar a su análisis a continuación.

Es, por reiterada, cláusula de estilo contenida en los sucesivos convenios colectivos de empresas de seguridad, su art. 14 que en su apartado A establece que:
"Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de

arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca".

Dicha norma se completa con la de su apartado C2 que preve que

"La Empresa adjudicataria del servicio deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar."

Sin duda cuando Falcon licita para adjudicarse los concursos de vigilancia de Metro descritos en el hecho 1º probado era conocedora:

- De la existencia de esa norma contenida en los precedentes convenios colectivos del sector en tanto que empresa relevante del mismo

Del contenido mismo del convenio colectivo actualmente vigente, que fue publicado en el BOE de 16-2-2011, pero suscrito por sus signatarios el 15-11-2010, antes por tanto de la firma del primero de los contratos con Metro que tuvo lugar el 13-1-2011

Además de los acuerdos que fijaban para el personal adscrito a la vigilancia de Metro condiciones retributivas superiores a las del convenio nacional y referidos en el hecho 2º probado, entre otras cosas por su presencia en etapas anteriores como contratista de Metro, tal como puso de relieve su defensa letrada en juicio y por el hecho mismo de haber sido uno de los suscriptores de los acuerdos en liza, concretamente el de 7-7-2008.

Por tanto, cuando Falcon contrata con Metro y se subroga en el personal ahora afectado por su decisión modificadora, era sabedora tanto de los ingresos que de su cliente iba a recibir, como de los costes de la mano de obra que por la subrogación asumía y no sólo para ese ejercicio de 2011 en que firma el primer contrato, sino para 2012 y por cuanto el art. 73 del convenio del sector ya fijaba la cuantía de los incrementos económicos que iban a producirse.

QUINTO.- Así las cosas y no dejando de llamar la atención que el mismo día siguiente a suscribir el segundo contrato con Metro, 5-3-2012, el empresario convocara al comité para modificar las condiciones retributivas del personal adscrito a esta contrata, la decisión en el caso de que se considerara que se había adoptado atendiendo a las exigencias procedimentales previstas en el periodo de consultas, debe calificarse de injustificada por las razones que se expresan a continuación.

Las causas a las que hace referencia tanto el art. 51 como el art. 41 ET son acontecimientos que por imprevisibles justifican la necesidad de adoptar medidas de flexibilidad interna o externa con el objeto de que la empresa pueda llevar adelante una actividad económica capaz de ser mantenida.

Las causas operan por tanto como circunstancias, que aún posibles en su advenimiento, y más en épocas de turbulenta crisis, se actualizan desvinculadas del comportamiento razonable del empresario. Dicho de otro modo, no pueden calificarse como causas que justifiquen alteraciones en la vida de los contratos aquellos acontecimientos provocados por un actuar doloso o gravemente negligente del empresario, ni tampoco aquellas provocadas por actuaciones interesadamente buscadas.

En el presente caso se acredita que Falcon presenta en sus cuentas anuales una disminución paulatina de los beneficios empresariales, en ningún caso pérdidas, tal como revelan los resultados de explotación.

El argumento que en juicio se explicita por su defensa letrada hace referencia a que de una parte no es posible reducir más los costes estructurales y de otra a que el margen comercial obtenido de la explotación de la contrata de Metro, que alcanza hasta el 17% del total de su facturación, se ha contraído por cuanto que el precio medio hora facturado por Falcon a Metro en 2010 era de 19,68 euros y ese precio en 2011 es de 16,40 euros. En definitiva se aprecia una merma de ingresos incapaz de dar unos resultados positivos contables tan exitosos como en ejercicios precedentes.

La causa por tanto de este pretendido desequilibrio no es otra que la reducción en el precio hora facturado por la demandada a su cliente Metro.

Es entonces preciso interrogarse acerca del motivo de esa reducción cuestionada en el hecho 7º de la demanda.

Teniendo en cuenta que Falcon contrata con una empresa pública que para proveerse de bienes y servicios se ve sometida a las reglas del RDLeg 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se aprecia en su Capítulo VII que los contratos se adjudican siguiendo un procedimiento reglado en el que los contratistas formulan sus proposiciones en las que fijan su oferta comprensiva, entre otras cuestiones, del precio a contraprestar por el servicio que pretenden adjudicarse, siendo evidente que cuanto menor sea el precio ofertado más posibilidades tiene de resultar seleccionado.

Por tanto si el precio hora abonado por Metro a Falcon en 2011 fue de 16,40 euros se debió a que éste resultó ser el precio ofertado por la demandada para adjudicarse el concurso y con ello subrogarse en el personal hoy afectado por este litigio.

Y así se evidencia de la lectura de los contratos suscritos con Metro y aportados como prueba a juicio que revelan en su cláusula 1ª que las condiciones de la prestación son

las recogidas en el pliego rector y en la oferta del contratista presentada a la licitación, oferta elaborada por Falcon y que figura en su anexo II y que es dónde la demandada fija el precio del servicio a prestar.

Sabedora Falcon del coste que le suponía asumir esa mano de obra al ser conocedora tanto del convenio colectivo como de los acuerdos que reconocían a este personal complementos retributivos por encima de aquel, caben las siguientes posibilidades:

- o bien el precio ofertado era suficiente para, aún asumiendo al personal subrogado con su coste real, generar beneficios empresariales en cuyo caso la causa es inexistente
- o bien se ofertó a sabiendas un precio insuficiente en cuyo caso la causa fue provocada por la propia conducta empresarial.

En este segundo supuesto, que sería el más acorde con las cuentas que presenta, la causa justificadora de la decisión adoptada no existiría pues no se trataría de un acontecimiento imprevisible sino de una situación que creada por la propia demandada, no se corresponde con los mínimos estándares exigibles a una razonable gestión empresarial y que por tanto o bien se adoptó con negligencia inexcusable o lo que se pretendió fue sencillamente ofertar un precio temerariamente bajo con la finalidad de adjudicarse la contrata y luego, con fundamento en ello, argumentar una excusa, disminución de beneficios empresariales y posible futuro de pérdidas, con la que pretender justificar la erradicación de los complementos salariales por encima de convenio.

Se ha pretendido con ello una directa traslación del riesgo empresarial a los trabajadores que de estimarse la modificación operada serían los únicos perjudicados con la decisión del empresario que se habría adjudicado la contrata a un precio imposible para la competencia y a costa de alterar a la baja las retribuciones del personal subrogado, intentando recuperar de este modo sus márgenes de beneficios previos a la contratación del servicio.

SEXTO.- En definitiva conforme lo razonado hasta aquí la modificación operada debe declararse nula por no haberse respetado las formalidades exigibles en el periodo de consultas al no haberse precisado la causa que a juicio de la demandada podría justificar la modificación de condiciones pretendida, vaciando de contenido dicho periodo y causando indefensión a los trabajadores.

Y en el caso de que se estimaran cumplidas las formalidades exigibles en el art. 41, la decisión habría de calificarse de injustificada por cuanto no existe otra causa determinante de las minoraciones en los beneficios empresariales, que la propia conducta del empresario al establecer un precio insuficiente para atender los costes que imponía la subrogación de la mano de obra del servicio de vigilancia en Metro y que de antemano conocía.

SEPTIMO.- En el escrito de subsanación de la demanda se detalla el contenido de la pretensión ejercitada fijando los concretos complementos por encima de convenio que han sido abolidos por la modificación empresarial acordada.

Sobre este particular no se planteó controversia alguna por la parte demandada por lo que la revocación de la medida adoptada arrastra la condena en los términos concretos así interesados, lo que se indicará en el fallo y conforme lo establecido en el art. 160.3 LRJS

OCTAVO.- La presente sentencia que es inmediatamente ejecutiva, art. 160.4 LRJS. puede ser recurrida en suplicación conforme el art. 191.1.e) LRJS

FALLO

Estimo la demanda formulada por el comité de empresa de FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA , declaro la nulidad de la modificación colectiva y sustancial de condiciones de trabajo acordada el 22-3-2012 por la que se disponía la supresión de todos los pluses extra convenio y la absorción de los complementos personales y la condeno a que de forma inmediata les reponga:

- en el complemento de metro o complemento especial de 1,29 euros/hora para los vigilantes adscritos a línea 3 procedentes de CASESA
- en el complemento de 1,19 euros hora para los vigilantes de línea 4 procedentes de SECURITAS
- en los complementos de 170 euros mensuales como compensación extraordinaria, 300 euros de caneros y 100 euros de servicios búho mas la peligrosidad fijada en convenio que percibían los vigilantes de línea 9 antiguos trabajadores de Falcon Contratas.

Se acuerda notificar esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, del modo siguiente:

ANUNCIO DEL RECURSO art. 194 LRJS

Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

DEPÓSITO Art. 229 LRJS

Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación,