



Roj: **STS 365/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:365**

Id Cendoj: **28079140012019100017**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/01/2019**

Nº de Recurso: **145/2017**

Nº de Resolución: **47/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10686/2016,**
STS 365/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 145/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 47/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 23 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Catalunya Banc, S.A. representada por el procurador D. Argimiro Vázquez Senin y asistida por la letrada D.^a. Isabel Pedrola Román-Naranjo contra la sentencia dictada el 28 de septiembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 151/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 10 de septiembre de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, en autos nº 936/2014, seguidos a instancias de D.^a. Aurelia y D. Augusto contra Catalunya Banc, S.A. sobre reclamación de derecho y cantidad.

Han comparecido en concepto de recurridos D.^a. Aurelia y D. Augusto representados y asistidos respectivamente por el letrado D. Hector Gómez Fidaldo y por el letrado D. Miguel García Pajuelo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 10 de septiembre de 2015, el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



"Que, estimando la excepción de inadecuación de procedimiento en relación a las demandas interpuestas por DOÑA Aurelia y DON Augusto contra CATALUNYA BANC S.A. (CATALUNYA CAIXA), absuelvo a ésta en la instancia."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"1. DOÑA Aurelia ha prestado servicios para la empresa demandada desde el 17 de diciembre de 1997, en los siguientes periodos:

17 de diciembre de 1997 a 24 de abril de 1998, a través de una ETT.

27 de abril de 1998 a 16 de junio de 1998, a través de ETT.

17 de junio de 1998 a 16 de septiembre de 1998, a través de una ETT.

Desde el 17 de septiembre de 1998.

(No debatido).

2. Dicha demandante ostentaba una categoría profesional de grupo 1, nivel IX y percibía un salario de 34.678,26 euros al año (no debatido).

3. DON Augusto ha prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada desde el 3 de mayo de 1999, con un salario de 4.415,67 euros al mes con prorrata de pagas extra (el salario no se ha debatido; la antigüedad se desprende de los folios 206 y 207, sin que se haya acreditado otra superior, al no probarse que por medio de un contrato de puesta a disposición el demandante prestase servicios, en concreto, para la empresa demandada).

4. En el mes de julio de 2013 la empresa demandada comunicó a las secciones sindicales presentes en la entidad su intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo para la extinción de 2.453 contratos de trabajo. El 8 de octubre de 2013 finalizó con acuerdo el periodo de consultas. El texto del acuerdo obra a los folios 126 y siguientes de las actuaciones y se da por reproducido.

5. Los demandantes se adhirieron al programa de bajas indemnizadas (folios 152 y 210).

6. El 11 de junio de 2014 DOÑA Aurelia remitió el mensaje de correo electrónico que obra al folio 118, que se da por reproducido.

7. Los contratos de trabajo de los demandantes se extinguieron en el marco de ese despido colectivo. En concreto, el contrato de DOÑA Aurelia se extinguió el 28 de julio de 2014 y el de DON Augusto el 31 de julio de 2014. En la comunicación de despido DOÑA Aurelia hizo constar su disconformidad con la carta de despido, con la indemnización y con la puesta a disposición; DON Augusto indicó su disconformidad en lo relativo a la antigüedad (folios 153 y siguientes, y 211 y siguientes).

8. DOÑA Aurelia percibió una indemnización de 78.996,86 euros (no debatido).

9. DON Augusto percibió una indemnización de 98.869,74 euros (folios 229 y siguientes)."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, las respectivas representaciones de los actores formularon recursos de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 28 de septiembre de 2016, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos los recursos de suplicación interpuestos por doña Aurelia y don Augusto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid nº 19 el 10 de septiembre de 2015 en autos nº 936/2014 y acumulados seguidos a instancia de los recurrentes contra CATALUNYA BANC SA (CATALUNYA CAIXA) y considerando procedente el procedimiento tramitado anulamos la sentencia, y mandamos reponer las actuaciones al momento procesal anterior a su dictado, a fin de que se dicte una nueva que dé respuesta al resto de cuestiones litigiosas."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la representación legal de Catalunya Banc SA. interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 8 de octubre de 2015, rec. suplicación 266/2015.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida Doña Aurelia, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que se declare la procedencia del presente recurso y se case y anule la sentencia del TSJ de Madrid. Se señaló para la votación y fallo el día 23 de enero de 2019, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de septiembre de 2016 (rec. 151/2016), en la que, con estimación del recurso deducido por los actores, se anula la sentencia de instancia, declarando procedente el procedimiento ordinario para encauzar la pretensión rectora de las actuaciones. La sentencia de instancia había apreciado la excepción de inadecuación de procedimiento, por considerar que debieron los actores acudir a la modalidad procesal de despido.

2.- Consta acreditado que los demandantes --empleados de Catalunya Banc SA--, vieron extinguidos sus contratos en julio de 2014, al adherirse al programa de bajas incentivadas contemplado en el acuerdo de 8/10/2013 que puso fin a un expediente de despido colectivo finalizado con acuerdo tramitado en la entidad demandada. Los trabajadores percibieron las indemnizaciones recogidas en el relato fáctico y en la demanda iniciadora del actual proceso reclaman las sumas de 2.863 € y 4.120,98 € en concepto de diferencias en el importe de las indemnizaciones por despido.

3.- Ante la Sala de suplicación los actores recurrentes discrepan de la decisión de instancia que declaró inadecuada la modalidad procesal elegida [procedimiento ordinario] para canalizar la pretensión relativa al incremento en la indemnización por despido. Y tal motivo resulta estimado, con aplicación del criterio sentado en las SSTs de 4 de mayo de 2012 (R. 2645/11), de 22 de enero de 2007 (R. 3011/2005) y de 30 de noviembre de 2010 (R. 3360/2009), por entender que cuando no se impugna la calificación del despido y el objeto litigioso se circunscribe a las discrepancias en la cuantía indemnizatoria, es adecuado el procedimiento ordinario -y no el de despido- para tramitar la acción ejercitada.

SEGUNDO.- 1.- Contra la referida sentencia recurre la empresa demandada en casación unificadora planteando un único motivo de contradicción a propósito de la modalidad procesal que debe seguirse [procedimiento de despido o procedimiento ordinario] cuando el trabajador discrepa en algún concepto determinante de la indemnización que éste percibe con motivo de la finalización de su contrato de trabajo, proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de octubre de 2015 (R. 266/2015).

2.- Consta en el caso de la sentencia referencial, que los actores prestaban servicios para Catalunya Banc SA y vieron extinguidos sus contratos en el marco de un despido colectivo al que se adhirieron voluntariamente. Se reclama por los trabajadores el derecho a que se les reconozca una determinada antigüedad y las cantidades correspondientes a diferencias en la indemnización por despido al discutir el importe de aquélla en función de la antigüedad, confirmando la sentencia referencial que el procedimiento adecuado es el de despido, con fundamento en el criterio de la STS de 4/5/2012 (R. 2645/2011).

La sentencia considera que no se trata de un simple impago de una cantidad no controvertida, ni de una mera discrepancia de cálculo, sino que se trata, por el contrario, de una diferencia que afecta a un elemento esencial de la determinación, como es la antigüedad, por lo que, el proceso de despido es el adecuado para conocer este tipo de pretensiones.

3.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Así lo manifiestan numerosísimas sentencias, como las de 31 de enero de 2017 (rcud 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (rcud 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (rcud 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (rcud 2734/2015)

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales. En este sentido, entre otras muchas, puede verse las SSTs de 8 de febrero de 2017 (rcud 614/2015), 6 de abril de 2017 (rcud 1869/2016) y 4 de mayo de 2017 (rcud 1201/2015).

Ha de estimarse que las sentencias comparadas -la recurrida y la de contraste-, son contradictorias, pues ante hechos sustancialmente iguales, llegan a solución distinta: Ambas sentencias versan sobre la modalidad procesal aplicable cuando el trabajador discrepa de la indemnización percibida por razón -la antigüedad computable- que afectan al cálculo de su importe de acuerdo con los criterios legales de determinación de



dicha indemnización en supuestos de ceses decididos por la misma empresa en el marco de un proceso de despido colectivo.

Superado el requisito de contradicción, procede entrar en el examen del motivo de recurso.

TERCERO.- 1.- Superado el requisito de la contradicción, y examinando el motivo de recurso sobre el fondo, la cuestión litigiosa queda centrada y limitada en este recurso a determinar, según se indica, "si ante un despido por causas económicas dimanante de un Expediente de Regulación de Empleo de despido colectivo al que los trabajadores se adhirieron voluntariamente, pero que posteriormente, disconformes con la antigüedad reconocida (es decir, disconformes con un elemento esencial de la relación laboral), interpusieron una reclamación de mayor indemnización, sin cuestionar las causas del referido despido, dicha reclamación debe articularse por el procedimiento ordinario o bien por el procedimiento de despido".

La sentencia recurrida funda su decisión en varias sentencias de esta Sala con soluciones distintas. Ahora bien, no en todas ellas se declara la adecuación del despido ordinario para tramitar la reclamación. Vemos como:

En la STS de 4 de mayo de 2012 (rcud. 2645/2011) se declara procedente el proceso de despido para una reclamación en la que no se discute la calificación del cese y se pide una mayor indemnización por discreparse de la antigüedad reconocida.

La STS de 22 de enero de 2007 (rcud. 3011/2005) declara procedente el procedimiento ordinario para encauzar una reclamación en la que no se discute la calificación del cese ni el salario ni antigüedad del trabajador.

La STS de 30 de noviembre de 2010 (R. 3360/2009) declara la procedencia del procedimiento de despido cuando la discrepancia se plantee por una cuestión de fondo (tipo de indemnización debida -45 días, 33 días, 20 días por año-, salario, antigüedad; o bien, sujeto o sujetos obligados al pago) pero no cuando, existiendo conformidad sobre todos esos extremos, se trate exclusivamente de hacer la operación matemática necesaria para aplicar correctamente el artículo 56.1,a) del ET , o el que proceda, en cuyo caso el proceso adecuado es el ordinario. En el caso de autos se discute el importe indemnizatorio por discrepancias en la antigüedad reconocida, por lo que, conforme a la anterior sentencia, el proceso adecuado sería el de despido.

Ahora bien, sin perjuicio de los anteriores pronunciamientos, las más recientes sentencias de esta Sala: STS/IV -Pleno- de 2/12/2016 (rcud. 431/2014), y las que la siguen de 2/12/2016 (R. 431/2016), de 22/12/2016 (rcud. 3458/2015) y de 24/2/2016 (R. 1296/2015) han declarado que el procedimiento ordinario es inadecuado para reclamar diferencias de indemnización por despido.

2.- Como señala nuestra sentencia de Pleno (de 2/12/2016):

" Conviene antes de resolver la cuestión debatida dejar constancia de la doctrina de la Sala expresada en los pronunciamientos que a continuación se exponen.

La STS de 22 de enero de 2007 (rcud. 3011/2005) contempló un supuesto en el que la empresa despidió al trabajador y reconoció la improcedencia del despido, reclamando el trabajador, a través del proceso ordinario, el pago de la indemnización cuya cuantificación resultaba pacífica. La Sala entendió que el procedimiento seguido era el adecuado con la siguiente argumentación: "el objeto principal de la acción por despido es la obtención de una declaración judicial de nulidad o improcedencia, por lo que si el trabajador acepta plenamente la corrección y licitud del despido decretado por el empresario no se plantea realmente conflicto alguno relativo a ese núcleo esencial del juicio de despido, y por tanto no sería adecuado exigirle entablar tal clase de acción con el único fin de poder cobrar una indemnización cuyos elementos esenciales están reconocidos por la demandada. Si el trabajador considera que su cese es conforme a ley, no tiene por qué ejercitar ninguna acción de despido, y la falta de ejercicio de esta acción no puede producir la consecuencia de que por ello pierda las indemnizaciones establecidas para esos ceses lícitos. En el supuesto que ahora hemos de resolver, no existe discrepancia en orden a la calificación del despido como improcedente, como tampoco la hay sobre el salario o la antigüedad del trabajador demandante, teniendo en cuenta que en la carta de despido se contiene una declaración empresarial de improcedencia, aceptada por el trabajador, lo que, de hecho, supone el reconocimiento de la existencia de una cantidad adeudada concreta ajustada a los parámetros generales del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores , cuyo impago no ha de canalizarse a través del proceso por despido, pues la acción así ejercitada no tendría objeto, sino que por tratarse de una deuda sobre la que hay certeza de su existencia, habrá de ser el proceso ordinario el que canalice la pretensión del demandante para su exigencia".

La STS de 29 de septiembre de 2008 (Rcud. 3868/2007), aun cuando no entra a conocer del fondo de asunto por falta de contradicción y por no haberse cumplido la obligación de ofrecer en el escrito de interposición una relación precisa y circunstanciada de la contradicción, ante un supuesto en el que, a diferencia del anterior la cantidad reclamada si era controvertida ya que se reclamaban diferencias por considerar que se trataba



de un despido disciplinario y no de un despido objetivo, precisó el alcance de la doctrina sentada en la sentencia anterior señalando que si no hay discrepancia sobre la calificación del despido, ni sobre el salario o la antigüedad, siendo la cantidad pacífica en cuanto a su importe y procedencia y lo que ocurre es que no se ha abonado, el procedimiento adecuado es el ordinario. Por el contrario, si la cantidad es discutida, como es el caso, pues la empresa demandada considera que se trata de un despido objetivo y el actor sostiene que se trata de un despido disciplinario que ha de seguir el régimen de indemnización común de 45 días por año de servicio, el procedimiento es el de despido.

La STS de 30 de noviembre de 2010 (rcud. 3360/2009) contempló un caso de reclamación de la diferencia existente entre la cuantía de la indemnización ofrecida por la empresa, y recibida por el trabajador, como consecuencia del reconocimiento por la empresa de la improcedencia del despido efectuado ex art. 56.2 ET , y la cuantía que legalmente corresponde a dicha indemnización, sobre la base de una antigüedad y salario no discutidos, dando por válido el proceso ordinario para tales casos. La Sala creyó conveniente precisar el alcance de su doctrina en los siguientes términos: "cuando el empresario ha reconocido la improcedencia del despido y ha depositado una determinada indemnización con la que el trabajador no está de acuerdo, éste puede cobrar dicha indemnización y reclamar la diferencia Y esta reclamación deberá hacerse en un proceso de despido cuando la discrepancia se plantee por una cuestión de fondo (tipo de indemnización debida -45 días, 33 días, 20 días por año-, salario, antigüedad; o bien, sujeto o sujetos obligados al pago) pero no cuando, existiendo conformidad sobre todos esos extremos, se trate exclusivamente de hacer la operación matemática necesaria para aplicar correctamente el artículo 56.1,a) del ET , o el que proceda, en cuyo caso el proceso adecuado es el ordinario".

La STS de 4 de mayo de 2012 (rcud. 2645/2011) desestimó el recurso del trabajador contra la sentencia que había declarado la inadecuación del procedimiento ordinario en un supuesto en el que se reclamaba las diferencias de indemnización cuando se acepta la procedencia del despido, pero se discute el importe de aquélla en función de la antigüedad. La sentencia de instancia estimó la demanda, rechazando la excepción de inadecuación de procedimiento, pero la sentencia recurrida estimó el recurso de la empresa y revocó la sentencia de instancia por estimar que el procedimiento adecuado es el de despido. Nuestra sentencia confirma tal pronunciamiento ofreciendo los siguientes argumentos: "resulta claro que no estamos ante un simple impago de una cantidad no controvertida ni ante una mera discrepancia de cálculo, existiendo conformidad en los elementos en función de los cuales se ha de calcular la indemnización de despido. Se trata, por el contrario, de una diferencia que afecta a un elemento esencial de esa determinación, como es la antigüedad, por lo que, de conformidad con la doctrina de las sentencias a que se ha hecho referencia, el procedimiento adecuado es el de despido, como ha estimado la sentencia recurrida, lo que, por otra parte, se relaciona con el alcance que, de acuerdo con la doctrina de la *sentencia del Pleno de la Sala de 18 de noviembre de 2009 (recurso 71/2009)*, tiene la oferta de reconocimiento de la improcedencia del despido cuando no es aceptada por el trabajador, pues la impugnación de esa oferta en uno de sus elementos esenciales libera al empresario de la misma y podría incluso cuestionar la procedencia del despido, con lo que lógicamente el proceso de despido será el adecuado para conocer este tipo de pretensiones".

De este modo la doctrina de la Sala, a través de las sentencias expuestas, quedó claramente conformada en el sentido de que cuando existan discrepancias entre empresario y trabajador, sobre el importe de la indemnización o de los salarios de tramitación, el proceso adecuado para reclamar estas cantidades será el ordinario, cuando se trate simplemente de hacer una operación matemática para el cálculo de dichos importes. En cambio, la reclamación se canalizará a través del proceso por despido si la discrepancia sobre la cuantía versa sobre los elementos objetivos para su determinación (el salario, la antigüedad, etc.).

Nuestra reciente STS de 26 de abril de 2016 (rcud. 1360/2014) , resolvió un supuesto de reclamación de cantidad en la que se solicitaba una indemnización superior, por entender que debían computarse como antigüedad periodos anteriores al alta en la Seguridad Social. En instancia se estimó en parte la demanda limitando la indemnización a la que constaba en la carta de despido, por considerar que el procedimiento ordinario es inadecuado para reclamar una indemnización mayor. La Sala de suplicación confirmó la sentencia de instancia, por entender que la acción más adecuada es la de despido. Sin embargo, la Sala estimó el recurso de la trabajadora y revocando la sentencia recurrida, consideró adecuado el proceso ordinario. Aunque, a simple vista, pudiera tratarse de un cambio en la consolidada doctrina expuesta no hay tal modificación dado que la propia resolución examinada apoya su decisión en la doctrina anterior, en concreto, con cita expresa de las SSTs de 22 de enero de 2007 (rcud 3011/2005) y de 4 de mayo de 2012 (rcud. 2645/2011) que, como se acaba de analizar, conformaron la doctrina tradicional de la Sala en el sentido de que cuando se discute uno de los parámetros básicos que conforman la indemnización por despido (singularmente la antigüedad) el proceso a seguir es el de despido. Las circunstancias concretas del caso examinado aconsejaron que la Sala, apartándose de su tradicional doctrina, resolviese en el sentido apuntado.



(...) En el supuesto sometido a nuestra consideración, a la vista de las circunstancias concurrentes, la Sala entiende que debe mantenerse la doctrina tradicional, lo que implica estimar el recurso con la declaración de que en este supuesto la controversia sobre el procedimiento a seguir debe resolverse en el sentido de que el adecuado es el proceso de despido. Las razones que avalan esta decisión son las que se exponen a continuación.

En primer lugar, la decisión es la más acorde con la doctrina tradicional de la Sala reiterada en el tiempo y que, por las razones expuestas en el Fundamento de Derecho anterior, no puede considerarse modificada. En efecto, como se ha avanzado, la Sala viene sosteniendo con reiteración que el proceso ordinario es adecuado cuando la pretensión dirigida al cobro de la indemnización que deriva del acto extintivo se limita exclusivamente a la reclamación de una cantidad no discutida o que deriva de unos parámetros de cálculo sobre los que no existe discrepancia entre las partes. Ahora bien cuando en el supuesto controvertido se pongan en cuestión la propia existencia de la indemnización o los elementos básicos para la determinación de la misma o la propia naturaleza de la indemnización debida o, como ocurre en el presente caso, la validez de cláusulas contractuales que resulten determinantes para la configuración de la indemnización, el único procedimiento adecuado es el de despido.

En segundo lugar, en el presente supuesto nos hallamos ante un despido objetivo por causas económicas, sobre el que la empresa mantiene en todo momento su procedencia, y que se formaliza a través de una carta de despido en el que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 53.b) ET, se pone a disposición del trabajador la indemnización legalmente prevista de 20 días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades, indemnización que es recogida por el trabajador sin oponer objeción alguna. Transcurrido con exceso el plazo de caducidad de la acción de despido, el actor reclama una mayor indemnización, para lo que hace valer una cláusula de garantía otorgada por la entidad demandada cuya aplicación elevaría sensiblemente la indemnización. El valor de tal cláusula es discutido por la empresa que incluso niega su aplicabilidad en base a una revocación posterior de la misma. En esas circunstancias, la cláusula afecta a elementos básicos de la propia extinción por causas objetivas puesto que implica, por una parte, a la propia cuantificación de la indemnización debida, aun contando con la procedencia del despido; y, por otra, a la regularidad de la propia decisión extintiva ya que una defectuosa puesta a disposición de la indemnización pudiera haber derivado en la improcedencia del despido. Finalmente, la cuantía de la indemnización resulta relevante para la propia decisión de despedir y para el ejercicio de la opción sobre una hipotética readmisión.

En tercer lugar, de lo expuesto se desprende que no estamos en presencia de una diferencia meramente aritmética ni ante una cantidad no controvertida que pueda analizarse al margen del acto jurídico del que dimana y trae causa. Al contrario, nos hallamos ante una controversia que afecta directamente a la propia decisión extintiva, que depende de la interpretación de una cláusula contractual -condición más beneficiosa- cuyo análisis y valoración de su validez y vigencia no pueden realizarse al margen del acto extintivo que constituye el hecho básico sobre el que se proyecta la controvertida cláusula, lo que determina que sea el proceso de despido el adecuado para la resolución de los diferentes problemas que condicionan la determinación de la indemnización reclamada".

Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado, atendiendo a las circunstancias concurrentes en el caso antes señaladas, y la concreta pretensión, limitada a determinar cuál es el procedimiento adecuado, el ordinario o el de despido, para resolver sobre diferencias indemnizatorias por determinados conceptos salariales como consecuencia de un despido colectivo, y en concreto, con base a una mayor antigüedad de los demandantes en la empresa. Ello determina que, la solución al caso no pueda ser otra que determinar que el procedimiento adecuado para resolver la cuestión planteada es el de despido, respetando la doctrina unificadora y por razones de seguridad jurídica, al no existir razón alguna para apartarse de tal criterio.

3.- Se impone por lo expuesto, y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, estimar el recurso, lo que obliga a casar y anular la sentencia recurrida con mantenimiento de la de instancia, ordenando la devolución de las consignaciones y depósitos efectuados para recurrir, sin efectuar imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido
:

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada Dña. Isabel Pedrola Román-Naranjo, en nombre y representación de CATALUNYA BANC SA.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 28 de septiembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 151/2016 .



3.- Resolver el debate en Suplicación desestimado el de tal clase formulado por Dña. Aurelia y D. Augusto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Madrid, de fecha 10 de septiembre de 2015 , dictada en los autos núm. 936/2014, que se declara firme.

4.- Ordenar la devolución de las consignaciones y depósitos efectuados para recurrir.

5.- No efectuar imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ