



Roj: **STS 5420/2014 - ECLI:ES:TS:2014:5420**

Id Cendoj: **28079140012014100712**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/11/2014**

Nº de Recurso: **2116/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 6997/2013,**
STS 5420/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinte de Noviembre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Galech Galech, en nombre y representación de D. Eduardo , contra la sentencia dictada el 6 de junio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, en el recurso de suplicación núm. 818/13 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Granada, de fecha 21 de febrero de 2013 , recaída en autos núm. 962/2012, seguidos a instancia de D. Eduardo , contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., sobre DESPIDO.

Ha comparecido en concepto de recurrido la Letrada D^a Almudena Herraes Franco, actuando en nombre y representación de SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de febrero de 2013 el Juzgado de lo Social nº 5 de Granada dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º** .- D. Eduardo con D.N.I. núm. NUM000 viene prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. desde el 6 de abril de 1987 con la categoría profesional de coordinador de servicios, Grupo profesional II Mandos Intermedios y percibiendo un salario diario por todos los conceptos de 91,02 euros. Esta empresa se subroga en la relación laboral que el actor mantenía con Esabe Seguridad España S.A. Se da por reproducido documento de subrogación de fecha 17 de julio de 2008 obrante al folio 83 de los autos.

La relación laboral se desarrolla en el Monumento de la Alhambra y Generalife cuyos servicios de seguridad tiene adjudicada la empresa demandada la cual se rige por el Pliego de Prescripciones Técnicas particulares que regulan la ejecución de la prestación del Servicio de Vigilancia y Seguridad en el monumento de la Alhambra y Generalife así como los bienes contenidos en dichas instalaciones y de las personas que se encuentren legítimamente en su interior. Se da por reproducido dicho pliego de prescripciones técnicas que obra a los folios 62 a 82 de las actuaciones.

2º.- El actor fue condenado por sentencia firme de 4 de enero de 2012 del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Dos de Rota (Cádiz), en Diligencias Urgentes núm. 108/2011 como autor de un delito de Desobediencia Grave a la pena de cuatro meses de prisión. Por resolución de la Unidad Central de Seguridad



Privada, Comisaría General de Seguridad Ciudadana de la Dirección General de la Policía, de fecha 18 de julio de 2012 se acuerda cancelar la inhabilitación del actor como vigilante de Seguridad en base a que el Artículo 10.2 e) de la Ley 23/92 de 30 julio de Seguridad Privada en relación con el Artículo 53. d) del Reglamento que la desarrolla exige carecer de antecedentes penales y la pérdida de dicho requisito (Artículo 10.5 de la citada Ley en relación con el Artículo 64.1 b) del Reglamento) producirá la cancelación de la habilitación. Asimismo se produce la retirada de armas al trabajador.

A consecuencia de ello la empresa en fecha de 5 de abril de 2012 entrega al trabajador un cuadrante de turnos con efectos de 6 de abril de 2012 para prestar servicios en otro centro de trabajo en el que no se exige la vigilancia con arma. No obstante ello, en fecha de 1 de julio de 2012 dicha decisión se anula por defecto de forma tanto por escrito notificado al actor y firmado como no conforme como en acta de conciliación celebrada ante el Juzgado de lo Social número Seis de Granada de la misma fecha 11 de julio de 2012.

En dicha acta se hace constar que se repone al actor en todas las condiciones anteriores a la modificación y en la categoría profesional de coordinador de servicios en el mismo centro de trabajo.

3º.- Mediante carta fecha el 2 de agosto de 2012 la empresa notifica al actor su despido con efectos desde el 3 de agosto de 2012. Dicha comunicación es del siguiente tenor literal:

Muy señor nuestro:

*La Dirección de esta empresa, al amparo de lo establecido en el Artículo 52 apartado a. del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , se ve en la obligación de extinguir el día de hoy, 03 de agosto de 2012, la relación laboral que nos une a Ud. por **concurrir una causa objetiva de ineptitud, sobrevenida** con posterioridad a su incorporación a esta empresa.*

*Esta decisión se toma tras haberle sido comunicada, el pasado día 25 de Julio de 2012, por la unidad de Control de Seguridad Privada, mediante oficio de fecha 12 de Agosto de 2009, que en fecha 30 de Junio de 2009 le fue trasladada resolución que determinaba que, desde esa fecha " **no puede ejercer como profesional de la seguridad privada, al carecer de tal habilitación** " .*

El pasado día 25 de Julio de 2012 el Señor Comisario Jefe de la Brigada de Personal, dependiente de la unidad Central de Seguridad Privada, comunicó a esta Sociedad que, con efectos del 25 de Julio de 2012, se encontraba Ud. INHABILITADO como Vigilante de Seguridad al haber perdido uno de los requisitos para ejercerla, CARECER DE ANTECEDENTES PENALES.

En consecuencia, a partir de aquella fecha usted NO ES APTO para trabajar como Vigilante de Seguridad (categoría para la que fue contratado), de acuerdo con las previsiones legales.

Por el motivo expresado, y entendiendo que concurre una causa de las que implican la extinción de la relación laboral, de acuerdo con el Artículo. 52 a) del Estatuto de los Trabajadores hemos de proceder a la extinción anticipada de la relación laboral que, hasta este momento, nos une con Ud.

Copia de esa comunicación será, igualmente entregada al Comité de Empresa y a la Sección Sindical del Sindicato al que está afiliado.

Con el presente escrito ponemos a su disposición en nuestra oficina de Granada, a través de Cheque Bancario BBVA número NUM001 por importe de TREINTA Y DOS MIL, QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS EUROS, CON CINCUENTA Y OCHO CÉNTIMOS -32,596,58 €- la INDEMNIZACIÓN legal equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades; igualmente ponemos a su disposición otro Cheque BBVA nº NUM002 por importe OCHOCIENTOS OCHENTA Y UN EURO CON SETENTA Y SEIS CÉNTIMOS -881,75 €- que corresponde al importe neto de la compensación legal consecuencia de la imposibilidad de concederle el PREAVISO de 15 días legalmente previsto.

Por todo lo expuesto, y considerando acreditadas circunstancias mencionadas, se procede en este acto a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, lo que se lleva a cabo mediante la presente comunicación que, además, viene a dar cumplimiento a las previsiones del Artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores con fecha de hoy 03 de agosto de 2012.

En el plazo establecido en el convenio colectivo estará a su disposición en las oficinas de la empresa su liquidación de haberes y finiquito.

Le ruego firme el recibí de esta comunicación, haciendo constar, de forma expresa, si retira o no los talones que le son ofrecidos" .

Dicha comunicación es remitida al actor por burofax en fecha de 3 de agosto de 2012 que no lo recibe hasta el 9 de agosto de 2012.



Esta comunicación de despido es anulada por la empresa mediante escrito de fecha 16 de agosto de 2012 del siguiente tenor literal :

"Por motivos ajenos al que suscribe, y como consecuencia de las disfunciones burocráticas que se producen en periodos como el vacacional de los meses de julio y agosto, le fue enviado burofax el pasado día 03 de Agosto de 2012 carta en la que se le notificaba, se procedía a su despido objetivo, dado que usted no se personó en las oficinas de esta empresa tal como se la había pedido expresamente, no le fueron puestos a su disposición los cheques bancarios que se encontraban en las oficinas de esta empresa y que se hicieron constar en la carta despido enviada.

*Por esta razón, consideramos que en el proceso puede considerarse, aún por causas ajenas a esta Sociedad, que no se han cumplido, de forma estricta, las formalidades exigidas por el Artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, la Empresa está facultada, tal como establece el número 55.2 del Estatuto de los Trabajadores, subsanar esta situación en el plazo de 20 días, procediendo a **ANULAR** la comunicación de despido de fecha efectos 3 de Agosto de 2012, que, en consecuencia, **NO CAUSARÁ EFECTO ALGUNO** .*

Para que esta decisión produzca sus efectos plenos, se procederá a comunicar a la T.G.S.S. la anulación de la baja comunicada y se procederá a ingresar en su Cuenta Corriente los salarios netos correspondientes al periodo que media desde el día 4 de agosto-12 hasta el día 17 de agosto-12.

*Llegados a este punto, se **LE NOTIFICA EN ESCRITO APARTE, DESPIDO OBJETIVO CONFORME DISPONE EL ARTICULO 52.a.** del Estatuto de los Trabajadores con efectos del día 17 de agosto-12.*

Copia de este escrito se entregará al Comité de Empresa en Granada.

Definitivamente el 16 de agosto de 2012 el actor recibe nueva comunicación de contenido idéntico a la del 2 de agosto de 2012 en la se le despide con efectos del 17 de agosto de 2012. Se da por reproducida al obrar a los folios 165 y 166 de las actuaciones.

Este despido ha sido objeto de impugnación estando prevista la celebración de la vista oral de juicio ante el Juzgado de lo Social número 7 de Granada para el mes de abril.

4º.- El actor durante el año inmediatamente al despido no ha ostentado grado sindical ni de representación de los trabajadores.

5º.- En fecha de 22 de agosto de 2012 el actor presenta papeleta de conciliación ante el CEMAC frente a las empresa celebrándose el preceptivo acto de conciliación en fecha de 11 de septiembre de 2012 con el resultado de Sin Avenencia. En dicho acto el representante de la empresa hace constar que:

"Se opone a la demanda dado que el despido se quedó sin efecto tal y como se le comunicó al trabajador por burofax el día 16 de agosto de 2012 para subsanarlo y en virtud del art 53 del Estatuto de los Trabajadores y 55.2 procediendo a un nuevo despido con fecha de 16 de agosto de 2012 para subsanarlo y en virtud del art 53 del Estatuto de los Trabajadores y 55.2 procediendo a un nuevo despido con fecha de 16 de agosto de 2012 y que ha correspondido al expediente 5133/ 2012 cuya conciliación esta prevista para el 17 de septiembre".

6º.- El convenio colectivo aplicable es el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad publicado en el BOE de fecha 16 de febrero de 2011".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando por falta de acción la demanda interpuesta por D. Eduardo contra la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. debo absolver y absuelvo a la citada empresa de las acciones en su contra ejercitadas".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Eduardo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, la cual dictó sentencia en fecha 6 de junio de 2013 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Eduardo contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 DE GRANADA en fecha 21/2/2013 , en Autos seguidos a instancia de Eduardo en reclamación sobre DESPIDO contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida".

TERCERO.- Por la representación de D. Eduardo se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, el 29 de julio de 2013. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en fecha 20 de octubre de 2009 .



CUARTO.- Con fecha 27 de marzo de 2014 se admitió por esta Sala a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Habiendo transcurrido el plazo concedido para el trámite de impugnación sin haberlo verificado, se dio traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso PROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de noviembre de 2014, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión jurídica que se trata de resolver es qué efectos tiene sobre la acción de despido ejercitada por un trabajador -en un caso de despido objetivo con defectos de forma- cuando el empresario le envía posteriormente a ese primer despido dos nuevas comunicaciones: una anulando ese primer despido y otra notificándole un nuevo despido procurando no incurrir en dichos defectos de forma cometidos en el despido anterior. La sentencia recurrida es la del TSJ de Andalucía (Granada) de 6/6/2013 que, confirmando la sentencia de instancia, considera que el trabajador demandante carece de acción al haber sido anulado ese primer despido que está impugnando y, en consecuencia, absuelve a la empresa demandada. El trabajador recurre en casación unificadora aportando como sentencia de contraste la del TSJ del País Vasco de 20/10/2009 que -en un caso igual, como veremos enseguida- confirma la sentencia de instancia que había apreciado que no existía tal falta de acción, puesto que el segundo despido no tuvo la virtualidad de anular el primero y que éste debe ser declarado nulo en aplicación del art. 53.4 del ET en su redacción anterior a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (que convierte esa nulidad en mera improcedencia).

SEGUNDO.- Procede analizar si concurren los requisitos exigidos por el artículo 219.1 de la LRJS para la procedibilidad de este recurso de unificación, a saber - aparte, obviamente, de pronunciamientos contradictorios, que ya hemos comprobado que existen- la igualdad sustancial en los hechos, pretensiones y fundamentos de la sentencia recurrida y la de contraste. En la recurrida, el actor recibe el 9/8/2012 una carta de despido, fechada el día 2, "por concurrir una causa objetiva de ineptitud sobrevenida con posterioridad a su incorporación a esta empresa". El 16/8/2012 dicha comunicación de despido es anulada mediante una nueva comunicación en la que se le explica que, habiéndose percatado la empresa de que la puesta a disposición del trabajador de la indemnización legal por despido objetivo no había tenido efecto al encontrarse cerrada la empresa por vacaciones, procedía a anular ese despido y, al propio tiempo, se le enviaba una nueva carta de despido por la misma causa, la del art. 52,a) del ET , despido que tendrá efecto a partir del día siguiente, 17/8/2012. El actor impugna el primer despido presentando la papeleta de conciliación el 22/8/2012 y la demanda el 19/9/2012, en solicitud de que el despido sea declarado nulo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 53.4 del ET , en su versión anterior a la reforma operada por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, que sancionaba con nulidad los despidos objetivos producidos sin cumplir los requisitos del art. 53.1 , concretamente -en el caso- la puesta a disposición de la indemnización legal correspondiente. La demanda es desestimada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Granada, en sentencia de 21/2/2013 , por entender que, habiendo sido dejado sin efecto por la empresa ese primer despido, el trabajador carece de acción para impugnarlo, fallo que es confirmado en suplicación por la sentencia del TSJ que ahora se recurre en casación unificadora. Consta, por otra parte, en dicha sentencia que el segundo despido también fue impugnado estando prevista la celebración del juicio ante el Juzgado de lo Social nº 7 de Granada para el mes de abril.

Pasando a la sentencia de contraste, tenemos también a un trabajador que recibe una carta fechada el 22/10/2008 comunicándole su despido también por causas objetivas, concretamente la contemplada en el art. 52,c) del ET , por causa organizativa y productiva y "poniendo a su disposición en las oficinas de la empresa el importe correspondiente a la indemnización de 20 días por año de servicio, más los 30 días de preaviso, así como liquidación saldo y finiquito". Como en el caso anterior, al día siguiente, 23/10/2008, se le remite al trabajador nueva comunicación pretendiendo anular dicho despido; y el día 24/10/2008 se le comunica un nuevo despido, informándole de que se le ha ingresado mediante transferencia bancaria el "importe de 56.000 euros que coincide con la indemnización de 20 días por año legalmente establecida. Si se produjera algún error en el cálculo sería inmediatamente subsanado". Se trata, pues, de corregir el mismo defecto formal que se había producido en el caso de autos. Impugnado el primer despido, la sentencia de instancia no considera que haya falta de acción para ello y, ante el defecto formal que se constata en la puesta a disposición de la indemnización en ese primer despido, lo declara nulo, pronunciamiento confirmado por la sentencia del TSJ del País Vasco que se aporta como contradictoria.



Es claro, pues, que se supera el juicio de contradicción, siendo irrelevante la modificación introducida, antes del caso de autos, en el artículo 53.4 ET por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, que suprimió en dicho precepto lo siguiente: "La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha", que sí estaba en vigor en la fecha del despido de la sentencia de contraste. Y decimos que es irrelevante puesto que la cuestión que se discute no es si el posterior cumplimiento del requisito de la puesta a disposición del trabajador de la indemnización legal correspondiente constituye o no una subsanación del despido mal formalizado, pues en ambos casos hay conformidad en que no hay tal subsanación sino un nuevo despido. Lo que se discute es si es posible la retractación de ese primer despido que es lo que intentan hacer las empresas de ambos casos: envían una comunicación posterior al primer despido pretendiendo anularlo y procediendo a un nuevo despido. Tampoco es relevante que en el Real Decreto-ley 10/2010, que estaba ya vigente en la fecha del despido del caso de autos, se haya sustituido la sanción de nulidad por la de improcedencia en el caso de incumplimiento del repetidamente mencionado requisito formal. Y no lo es, puesto que la sentencia recurrida lo que estima es que hay falta de acción, al considerar que ese primer despido ha sido anulado.

TERCERO.- Entrando, pues, en el fondo del asunto, la única cuestión que se debate es, como dijimos al principio, si es posible que un empresario deje sin efecto un despido que ha sido ya notificado al trabajador, si no hay acuerdo de éste. Y la respuesta es negativa, pues así lo ha establecido desde hace años la doctrina de esta Sala, si bien referida al despido disciplinario, hasta la STS de 8/11/2011 (RCUD 767/2011) que ha aplicado esa misma doctrina a los despidos objetivos. En dicha sentencia se resume y sistematiza esa doctrina y se justifica su aplicación también a los despidos objetivos en los siguientes términos:

" 1) Porque, en cualquier caso, el despido del trabajador se configura como causa de extinción del contrato por el art. 49.1.l) del ET, exactamente igual que la prevista en su apartado k), de modo las "causas objetivas" también producen efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, sin perjuicio del posterior enjuiciamiento sobre su regularidad en caso de impugnación ante la jurisdicción (entre otras, SSTS, del Pleno, de 31-1-2007 y 7-10-2009, RR. 3797/05 y 2694/09; 10-11-2004, R. 5837/03; 12-2-2007, R. 99/2006; 30-3-2010, R. 2660/09; y todas las que en ellas se citan).

2) Porque, aunque, como igualmente resume la sentencia citada en último lugar (TS 30-3-2010), en los despidos disciplinarios cabe "la posibilidad de un segundo despido durante la tramitación de la impugnación de otro anterior ... a partir de la consideración de la falta de firmeza de éste" (TS 6-10-1984 y 8-4-1986), sin perjuicio "del efecto extintivo del acto empresarial de despido al margen de su impugnación" (TS 8-4-1988, 7-12-1990, 20-6-2000 y 15-11-2002), la misma solución se impone respecto a la regulación contenida en el art. 53.4 "in fine" del ET, porque, como ese precepto establece, la "posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha".

3) Porque en estos casos, el segundo despido objetivo, lo mismo que si fuera disciplinario, se configura igualmente como una decisión preventiva para el supuesto de que el primero no gane firmeza (TS 4-2-1991 y 16-1-2009 citada).

4) Porque, también igual que en los disciplinarios, "si con posterioridad la primera decisión extintiva gana firmeza el segundo despido pierde incluso esa eficacia puramente cautelar y no puede declararse de nuevo extinguido lo que ya lo está de manera firme ... pero de no ser así el segundo despido puede desplegar una eficacia propia, sin perjuicio de lo que resulte de su impugnación" (STS 16-1-2009, R. 88/2008).

5) Y porque, en fin, tal como así mismo hemos declarado en relación con el despido disciplinario, debemos entender como algo "incondicionalmente cierto" o "necesariamente válido" (DRAE), esto es, como "regla apodíctica", "que la eficacia extintiva y constitutiva del despido determinan que el trabajador no esté obligado a aceptar la posible retractación de la empresa emitida antes de haberse constituido la relación procesal o de haberse presentado papeleta de conciliación ante el correspondiente organismo administrativo, ni que por tal rectificación unilateral el trabajador se vea privado de su derecho a impetrar la protección jurídica de los órganos jurisdiccionales; a la par que no apreciamos -también como regla general- rasgo alguno definitorio del abuso del derecho en esa posible reclamación frente a una decisión patronal ilegítima, puesto que cuando se solicita la tutela judicial que impone el art. 24.1 CE, no es apreciable anomalía alguna en el ejercicio de la acción, una voluntad de perjudicar o posibles daños y perjuicios no legítimos" (FJ 4º.3. STS 7-10-2009, del Pleno, R. 2694/08, ya citada)".

Esta doctrina se reitera en la STS de 8/7/2012 (RCUD 1928/11) y de ella conviene subrayar dos afirmaciones de esta doctrina que son importantes. La primera es que se explica perfectamente que la posibilidad abierta por el artículo 55.2 ET de "un despido de quien ya está despedido" es que ese segundo despido tiene una función



cautelar, por si aquel primer despido no alcanzara firmeza en vía judicial, pero que en absoluto significa que se subsane ese primer despido, que no queda ni subsanado ni tampoco anulado y que está abierto, por tanto, a su impugnación por el trabajador que, de ninguna manera, carece de acción al respecto. Y la segunda es que esa acción del trabajador -e incluso la previa papeleta de conciliación- puede ejercitarse incluso después de que ese segundo despido se produzca, es decir, que no está subordinada a que se haya establecido la relación procesal antes del segundo despido. Obsérvese, finalmente, que -en puridad- lo que prescribe el artículo 55.2 -la posibilidad de un despido cautelar- nada tiene que ver con la cuestión que estamos tratando: la imposibilidad de que el empresario anule unilateralmente -sin acuerdo del trabajador- el despido una vez notificado. Por ello, no es acertada la digresión de la sentencia recurrida sobre si es o no posible la aplicación analógica a los despidos objetivos del art. 55.2 ET, referido a los despidos disciplinarios, pues en nada afecta la posibilidad de ese segundo despido cautelar a la permanencia del primer despido y, por ende, de la acción para impugnarlo.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Galech Galech, en nombre y representación de D. Eduardo, contra la sentencia dictada el 6 de junio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, en el recurso de suplicación núm. 818/13, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Granada, de fecha 21 de febrero de 2013, recaída en autos núm. 962/2012, seguidos a instancia de D. Eduardo, contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., sobre DESPIDO. Casamos y revocamos la sentencia recurrida y, resolviendo en suplicación, declaramos que el recurrente tiene acción para impugnar el primer despido de que fue objeto por lo que ordenamos se devuelvan las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia para que, con libertad de criterio, entre a resolver sobre el fondo del asunto. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.