



Roj: **STSJ NA 283/2018 - ECLI:ES:TSJNA:2018:283**

Id Cendoj: **31201340012018100190**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **05/07/2018**

Nº de Recurso: **199/2018**

Nº de Resolución: **210/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIGUEL AZAGRA SOLANO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

ILMA. SRA. D^a CARMEN ARNEDO DIEZ

PRESIDENTA

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a CINCO DE JULIO de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 210/2018

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DON JOSÉ ENRIQUE ESCUDERO ROJO, en nombre y representación de DOÑA Diana , frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Pamplona/Iruña sobre DESPIDO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado DON MIGUEL AZAGRA SOLANO, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Ante el Juzgado de lo Social nº CUATRO de los de Navarra, se presentó demanda por doña Diana , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que, estimando la presente demanda, declare la nulidad del despido del que ha sido objeto la actora, condenando a la empresa demandada a la inmediata readmisión de la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir, subsidiariamente declare la improcedencia del despido del que ha sido objeto la actora, condenando a la empresa demandada a readmitir a la misma con abono de los salarios de tramitación o, en su caso, a abonarle la indemnización correspondiente, y en todo caso con todas las demás consecuencias legales, sin perjuicio de lo que se fije en conclusiones definitivas.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el/La Letrado de la Administración de Justicia. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que desestimo la excepción de caducidad alegada por la empresa demandada y que estimando parcialmente la demanda formulada por Diana contra OUTSOURCING Y ESTRATEGIA SL siendo parte le MINISTERIO FISCAL, en su pretensión subsidiaria y desestimándola en la principal, debo declarar y declaro improcedente el despido (de efectos 06/09/2017) de la parte actora, condenando a la empresa demandada a que, a su elección, que deberá manifestar en el plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de esta sentencia: 1) le readmita en



su mismo puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde el día siguiente a la fecha de efectos del despido (es decir desde el 07/09/2017) hasta la fecha de la notificación de la sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, a razón de 31,07 € diarios (descontándose el período en que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal), o 2) le indemnice en la suma de 598,07 €, en cuyo caso la relación laboral quedará extinguida en la fecha del cese efectivo en el trabajo, entendiéndose que de no hacerlo en el plazo indicado opta por lo primero, y debo absolverles y les absuelvo del resto de sus pedimentos".

CUARTO : En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO.- La actora Diana , con DNI número NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada OUTSOURCING Y ESTRATEGIA SL con antigüedad de 13/02/2017, en virtud del contrato de trabajo temporal de obra o servicio que obra en autos al folio 69 y ss, en el que se hacía constar como categoría la de "asesor comercial junior incluido en el grupo profesional del asesor comercial para la realización de las funciones promoción y comercialización de los servicios de comunicaciones electrónicos fijos y móviles postpago para clientes autónomos y micropymes (menos de 10 trabajadores) que serán prestados en nombre y por cuenta de Vodafone y/o empresas de su grupo", y como salario el de 21.340 € brutos anuales. El contenido de dicho contrato se da por reproducido, y en él se establecía un período de prueba de dos meses.- SEGUNDO.- La empresa demandada se dedica a la actividad de comercialización en Navarra de servicios Vodafone, y en concreto la actora realizaba tareas comerciales en el proyecto de venta de esos productos para microempresas y autónomos.- TERCERO.- La actora causó baja médica el 17/07/2017 por accidente de trabajo en virtud del parte de baja -expedido por la Mutua patronal Umivale Suma- que obra en autos al folio 86, en el que se hacía constar como pronóstico "leve", tipo de proceso "corto", como duración estimada "14 días"; el diagnóstico consignado en el parte de confirmación de la trabajadora (folio 167) fue "contusión rodilla". El parte de accidente de trabajo obra en autos al folio 83-84 y su contenido se da por reproducido.- CUARTO.- La empresa demandada adoptó la decisión de despedir de forma disciplinaria a la actora el 10/08/2017 remitiéndole por SEUR una carta a la siguiente dirección: AVENIDA000 número NUM001 , NUM002 de Maquirriain (Ezcabarte) siendo la de la actora AVENIDA000 número NUM001 , NUM002 de Arre-Ezcabarte (Navarra). El contenido del escrito es el que obra al folio 88 dándose por reproducido, y en él se hacía constar que en cumplimiento de la cláusula adicional 14ª del contrato de trabajo, quedaba finalizada la relación con fecha 10/08/2017 por cuanto que la actora no se ajustaba al perfil del personal buscado por la empresa para el puesto de trabajo de asesor comercial Junior y, además, la empresa había tenido conocimiento que durante la baja médica había realizado una vida contraria a la situación en la que se encontraba, lo que calificaba de falta muy grave. La referida comunicación no fue entregada a la actora, dejando aviso en la dirección indicada.- QUINTO.- La actora telefonó a su superiora Sabina el 06/09/2017 interesándose por su nómina, y esta le comunicó que había sido despedida remitiéndole por WhatsApp la carta de despido anteriormente referida.- SEXTO.- Con efectos de la misma fecha de 10/08/2017, la empresa demandada acordó el despido de otros cinco trabajadores en distintas plazas de España, y en concreto los que se identifican folio 89 y se dan por reproducidos.- SEPTIMO.- La actora fue dada de alta médica el 05/02/2018 por causa de curación/mejoría.- OCTAVO.- La actora no es representante legal ni sindical de los trabajadores.- NOVENO.- La actora presentó papeleta de conciliación previa el 13/09/2017, celebrándose el acto el 27/09/2017 con el resultado de "sin avenencia".

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un único motivo, al amparo del artículo 193.c) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción, por inaplicación, del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra, así como la jurisprudencia relacionada con el asunto, citando expresamente la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 311/2017, de 6 de abril, Rec. 2398/2015 , sin dejar de hacer referencia a otras sentencias; y denunciando también la infracción del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores , e igualmente el artículo 14 de la Constitución Española .

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la representación letrada de la empresa demandada y por el Ministerio Fiscal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La representación letrada de Dª. Diana recurre en suplicación la decisión adoptada por el Juzgado de lo Social en la que, tras desestimar la excepción de caducidad interpuesta por la empresa "Outsourcing y Estrategia, S.L.", se estima parcialmente la petición subsidiaria de la demanda de despido deducida por la Sra. Diana contra la mercantil mencionada; se declara la improcedencia del despido de la actora acaecido el 06/09/2017; y se condena a "Outsourcing y Estrategia, S.L." a cumplir con las consecuencias legales inherentes al referido pronunciamiento.



La sentencia dictada en la instancia rechaza la petición de nulidad planteada por la demandante con carácter principal, al considerar que no ha quedado acreditado que la decisión de despido adoptada por la empresa tuviera como razón de ser *"una previsión duradera de la incapacidad temporal de la actora"*, situación esta que comenzó el 17/07/2017 y que se prolongó hasta el 05/02/2018, es decir, con posterioridad al despido.

A su vez, la decisión del Juzgado considera que el salario regulador, a los efectos de establecer la indemnización derivada de la improcedencia del despido, no debe determinarse conforme a las previsiones del Convenio Colectivo del Metal de Navarra, sino conforme al Convenio del Comercio en General.

Pues bien, como hemos apuntado, la defensa letrada de la Sra. Diana disiente de la decisión del Juzgado y, por ello, plantea el presente recurso en el que se cuestiona la aplicación que del derecho se hace en la sentencia recurrida.

SEGUNDO: Pese a que el recurso se articula formalmente a través de seis motivos de suplicación distintos, los cuatro primeros no pueden considerarse como tales al contener un mero resumen de las normas procesales que posibilitan la interposición de aquel.

Los dos motivos restantes, amparados correctamente en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Procesal Laboral, sí que contienen razones válidas de suplicación, y a ellas debemos estar.

La parte recurrente solicita dos cosas: la primera, que se tenga en consideración para establecer la indemnización reconocida al actor, derivada de la improcedencia de su despido, la retribución establecida en el Convenio Colectivo del Metal de Navarra; y la segunda, que la decisión de cese sea declarada nula y no improcedente, al tener su causa en la situación de incapacidad temporal padecida por quien ahora recurre.

A la vista del planteamiento de los dos motivos suplicatorios mencionados, creemos necesario dar respuesta, en primer lugar, a la segunda de las cuestiones deducidas, pues antes de determinar un posible salario regulador a efectos indemnizatorios, resulta procedente establecer definitivamente la calificación que debe atribuirse a la decisión de despido adoptada por la empresa.

A este respecto, la parte que interpone el recurso entiende que la resolución recurrida infringe el artículo 55.5 del ET, así como el artículo 14 de nuestra Constitución. En el parecer de quien plantea el motivo los propios razonamientos recogidos, a este respecto, por la juzgadora de instancia en el fundamento de derecho cuarto de su sentencia, son suficientes para determinar la nulidad del despido pues, según la recurrente, "el motivo real del despido fue la incapacidad temporal de la actora".

Pues bien, como consta en el fundamento de derecho cuarto de la decisión recurrida, *"la empresa reconoce que el despido decidido el 10/08/2017 estuvo relacionado con la falta de cumplimiento de objetivos por parte de la trabajadora, y ello implica concluir en este caso que el despido fue debido a la situación de incapacidad temporal de la actora, teniendo en cuenta dos consideraciones: a) que la actora había superado el periodo de prueba pactado de dos meses en fecha 12/04/2017 sin que la empresa le hiciera constar ninguna queja en relación a su rendimiento, y b) que durante el periodo de incapacidad temporal iniciado el 17/07/2017 la actora no podía cumplir objetivos dado que la relación laboral se encontraba suspendida"*.

Como se dice en la propia decisión recurrida, de las premisas expuestas *"se concluye lógicamente que la falta de rendimiento se debió a la situación de incapacidad temporal y, por tanto, el despido por falta de rendimiento también"*.

La cuestión que ahora debemos plantearnos es si la decisión extintiva empresarial, sustentada en lo anteriormente expuesto, merece ser calificada de nula por vulnerar un derecho fundamental, o debe calificarse, como se hace en la instancia, de improcedente por incumplir los requisitos formales de su comunicación al no describir con suficiencia la conducta objeto de sanción.

Para dar una adecuada respuesta a esta cuestión no está de más recordar que la calificación que debe darse al despido del trabajador cuando este se encuentra en situación de incapacidad temporal o enfermo, ha dado lugar a variados planteamientos doctrinales y judiciales. La doctrina del TS sobre esta materia, ha venido considerando tradicionalmente que el despido injustificado de las personas que se hallan en situación de incapacidad temporal no merece la calificación de nulo sino de improcedente, sobre el argumento de que lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas, es el que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas, o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista.



En el parecer del Alto Tribunal "la enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable por la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la CE , aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación" (SSTS 29/01/01 (rcud. 1566/01); 02/10/2001 (rcud. 4005/2001); 23/09/2002 (rcud. 449/02); 12/07/2004 (rcud. 4646/02); 23/05/2005 (rcud. 2639/04); 22/11/07 (rcud. 2907/06); 11/12/2007 (rcud. 4355/06); 18/12/07 (rcud. 4194/06); 22/01/2008 (rcud. 3995/06); 13/02/2008 (rcud. 4739/06); 22/09/08 (rcud.3591/06); 27/01/2009 (rcud. 602/08), entre otras.

La expresada doctrina jurisprudencial, vino a establecer, por tanto, que el despido que tiene por causa la sola situación de enfermedad del trabajador, sin concurrir elementos de segregación, no incurre en la discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución y, por ello, no es un despido que deba ser calificado como nulo sino improcedente.

La enfermedad no figura en la lista de discriminaciones del artículo 14 de la CE , no se contempla como tal causa en el artículo 17.1 del ET , ni en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, y tampoco es equiparable a la discapacidad a efectos de discriminación, motivo por el cual la decisión extintiva adoptada por la empresa en esas condiciones no puede dar lugar, en principio, a la calificación de nulidad.

El TS, en las sentencias apuntadas y pese a la contundencia de sus argumentos, no establece, sin embargo, una doctrina incondicionada respecto del rechazo de la declaración de nulidad del despido en los supuestos en que éste se haya producido por causa de la enfermedad del trabajador, afirmando, en su sentencia de 18 de diciembre de 2007 (rcud. 4194/2006), que "en cada proceso individual de despido habrá que considerar, y en su caso se habrá considerado, cuál o cuáles hayan sido los factores tenidos en cuenta por la empresa", para adoptar su decisión.

Estas dudas interpretativas se acrecentaron más si cabe al analizar la doctrina que el TC ha dictado al respecto. Así, en la STC 62/2008, de 26 de mayo , pese a reconocer que el despido basado en la pretendida incapacidad del trabajador para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad o de su estado de salud, no constituye en sí misma una decisión discriminatoria, afirma que, en situaciones concretas, esta razón puede llegar conformar un elemento de discriminación semejante a los recogidos en el artículo 14 de la CE , cuando la enfermedad sea tenida en cuenta como un elemento de segregación basado en su mera existencia, con independencia de razones distintas que permitan poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desempeñar su quehacer laboral.

Pues bien, la situación hasta ahora descrita ha sufrido un cambio tras la sentencia del TSJUE de 1 de diciembre de 2016 , en donde se responde a la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado nº 33 de Barcelona, que preguntaba si es una discriminación directa por discapacidad el despido de un empleado, sólo por el hecho de estar en situación de baja temporal de duración incierta (¿"entraría en el concepto de "discriminación directa por discapacidad" -como motivo de discriminación contemplado en los artículos 1 , 2 y 3 de la Directiva 2000/78 la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal -de duración incierta- por causa de un accidente laboral?), y el Tribunal establece que "La Directiva 2000/78/CE 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, debe interpretarse en el sentido de que:

- El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

- Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

- Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales".



El Tribunal interpreta que el hecho de que se aplique al trabajador el régimen jurídico de la incapacidad temporal, con arreglo al Derecho español, no puede excluir la calificación de la limitación de su capacidad como «duradera», en el sentido de la Directiva 2000/78, y afirma que " *por lo que respecta al concepto de carácter duradero de una limitación en el contexto del artículo 1 de la Directiva 2000/78 y del objetivo perseguido por ésta, es necesario recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la importancia que el legislador de la Unión atribuye a las medidas destinadas a adaptar el puesto de trabajo en función de la discapacidad demuestra que tuvo en mente supuestos en los que la participación en la vida profesional se ve obstaculizada durante un largo período* ", para finalizar indicando que " *Corresponde al juzgado remitente comprobar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter duradero, ya que tal apreciación es, ante todo, de carácter fáctico* ".

Pues bien, esta doctrina (recordada por la Sala Cuarta del TS en su reciente sentencia de 15/03/2018 (rec. 2766/2016) y concretada por TSJUE en sentencia de 18/01/2018 , asunto **Ruiz Conejero**) posibilitada, en determinadas condiciones, de apreciar discriminación en los casos de despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal de duración incierta, no resulta en modo alguno aplicable al caso enjuiciado.

La prueba practicada en juicio, y establecida en el inalterado relato de hechos probados de la sentencia recurrida, confirma que la decisión de cese adoptada por la empresa no tuvo en consideración la previsión de una duración incierta de la situación de IT en la que se encontraba la trabajadora. Es más, de la documentación obrante en autos no se deduce la existencia de gravedad alguna de la dolencia de la demandante, y muy por el contrario el parte de baja expedido (del que se hace eco el hecho tercero de la sentencia) confirma que el pronóstico de la lesión es "leve", el tipo de proceso "corto", y la duración estimada de la baja es de 14 días, siendo el diagnóstico el "contusión en la rodilla". De este modo, ni la previsión de la baja era duradera, ni como consecuencia de la dolencia podía intuirse siquiera el resultado de una dolencia definitiva e incapacitante. La incapacidad de la recurrente presentaba una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo, sin que existiera indicio alguno de que dicha incapacidad pudiera prolongarse significativamente antes de su restablecimiento.

En definitiva, no se aprecian las circunstancias necesarias para apreciar la discriminación determinante de la declaración de nulidad, y al entenderlo así la sentencia recurrida, no se aprecian ninguna de las infracciones denunciadas, debiendo rechazarse este motivo de suplicación, y confirmarse la declaración de improcedencia del cese que, dicho sea de paso, nadie ha cuestionado.

TERCERO: La parte que recurre también considera que la sentencia de instancia vulnera el Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra, así como la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del TS de fecha 06/04/2017 (rec. 2398/2015).

De este modo entiende que, en atención a la actividad empresarial, el convenio aplicable, a los efectos de establecer el salario regulador de la actora y calcular la indemnización derivada de la improcedencia de su despido, debe ser el Convenio del Metal de Navarra y no el aplicado en la instancia.

Pues bien, para encarar adecuadamente esta cuestión debemos partir del inalterado relato de hechos probados que contiene la decisión controvertida, así como de las manifestaciones que con tal carácter se recogen en su fundamentación. Obsérvese que la parte que interpone el recurso no ha tenido a bien cuestionar el relato fáctico de la sentencia recurrida, lo que indefectiblemente nos lleva a considerar, única y exclusivamente, su contenido y no la valoración particular y subjetiva que la parte recurrente hace de la prueba practicada en juicio.

De la mencionada prueba se desprende que la actividad de la empresa demandada está relacionada con la actividad de promoción y comercialización de los servicios de Vodafone, y así se deduce tanto de la prueba documental obrante en autos, como de la prueba testifical practicada en el plenario. Ahora bien, para poder concluir que la actividad de la demandada está incluida dentro del ámbito del Comercio del Metal de Navarra, es preciso que se acredite no solo la actividad promocional antes mencionada, sino también que dentro de tal actividad se incluya la venta de aparatos de telefonía móvil, y no solo la mera captación de clientes para los servicios de tal telefonía.

Este es el criterio sentado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en consultas de 8 de abril de 2010 y 22 de septiembre de 2009, y atendiendo a tal criterio, resulta evidente la imposibilidad de aplicar al caso de autos el Convenio del Metal de Navarra al no haberse acreditado el desarrollo de la actividad de venta al que nos hemos referido.

Como consta acreditado, la empresa demandada se dedica a la actividad de comercialización en Navarra de servicios Vodafone, desarrollando la demandante la actividad de comercialización de dichos servicios, y en concreto, la de realizar tareas comerciales en el proyecto de venta de los productos para microempresas y autónomos. De este modo, la demandada se dedica a la captación de clientes para la mercantil Vodafone, desarrollando actividades de intermediación comercial, percibiendo la retribución en atención a los clientes



captados, pero sin efectuar ni la venta ni la facturación de los productos móviles. Así, "Outsourcing y Estrategia, S.L." no es sino una mera intermediaria comercial que desarrolla su actividad a través de la suscripción de un contrato de prestación de servicios con la mercantil Vodafone, entidad ésta para la que aquella capta clientes sin intervenir en operaciones de venta.

La actividad de la recurrente, establecida en su propio contrato, consiste en la captación de clientes sin que exista prueba suficiente de su intervención en las operaciones de venta.

Como decimos, esa actividad no se encuentra comprendida en el Convenio pretendido por la parte recurrente, y tal afirmación no contradice ni el Convenio del Metal de Navarra, ni la sentencia de la Sala Cuarta indicada en el recurso, pues es suficiente su atenta lectura para comprobar que la aplicación que en ella se hace del Convenio del Metal (en este caso de Barcelona) lo es precisamente por considerar que la actividad desarrollada en aquel caso es una actividad de venta pese a la utilización de otras denominaciones, cosa que en el caso ahora enjuiciado no ocurre.

Todo lo expuesto determina el rechazo del recurso y la confirmación de la decisión recurrida, sin expresa condena en costas.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de DOÑA Diana frente a la sentencia nº 120/18 dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Navarra de fecha 6 de abril de 2018, correspondiente a los autos 798/2017, seguidos a instancias de la recurrente frente a la empresa "OUTSOURCING Y ESTRATEGIA, S.L.", siendo parte el Ministerio Fiscal, en materia de DESPIDO, CONFIRMANDO la sentencia recurrida en su integridad, sin expresa condena en costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.