



Roj: **STSJ AND 3022/2016 - ECLI:ES:TSJAND:2016:3022**

Id Cendoj: **29067340012016100371**

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

Sede: **Málaga**

Sección: **1**

Fecha: **07/04/2016**

Nº de Recurso: **306/2016**

Nº de Resolución: **549/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAMON GOMEZ RUIZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA

Avda. Manuel Agustín Heredia nº 16

N.I.G.: 2906734S20161000030

Negociado: **PC**

Recurso: Recursos de Suplicación 306/2016

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 DE MELILLA

Procedimiento origen: Despidos 678/2013

Recurrente: Julieta

Representante: JESUS JAVIER PEREZ SANCHEZ

Recurrido: Rocío

Representante:LUIS MIGUEL SANCHEZ CHOLBI

Sentencia Nº 549/2016

ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. RAMON GOMEZ RUIZ,

ILTMO. SR. D. RAUL PAEZ ESCAMEZ

En la ciudad de Málaga a siete de abril de dos mil dieciséis

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA CON SEDE EN MÁLAGA, 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

En el Recursos de Suplicación interpuesto por Julieta contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 DE MELILLA, ha sido ponente el **Ilmo./Iltma Sr. /Sra D./ RAMON GOMEZ RUIZ.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por Julieta sobre Despidos siendo demandado Rocío habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 11/11/2014 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.



SEGUNDO.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

PRIMERO.- Rocío ha venido prestando sus servicios por cuenta de Julieta, desde el día 20,04,2008, ostentando la categoría profesional de auxiliar, con un salario mensual de 1,318 euros.

SEGUNDO.- La actora fue despedida mediante carta el día 13,06,2013.

TERCERO.- La demandada reconoce la improcedencia del despido.

CUARTO.- Se ha celebrado el acto de conciliación ante el UMAC, sin avenencia.-

QUINTO.- La demandante ya ha percibido 6,256,12 euros, de la suma que se le adeudaba.

SEXTO.- La parte demandada reconoce que adeuda la suma de 978 euros, en el concepto de días trabajados en el mes de junio y la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

SEPTIMO.- Se intentó la conciliación administrativa previa.-

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación la parte demandante, recurso que formalizó siendo impugnado de contrario. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Reclamó la parte actora en vía jurisdiccional contra el despido que alega, y obtuvo suerte favorable en la instancia al declarar la sentencia recaída la improcedencia del despido, por entender el magistrado de instancia que el cese es merecedor como se ha indicado de la calificación de despido improcedente con las consecuencias derivadas que determina en la forma que expone.

SEGUNDO : Frente a dicha sentencia que estimó la demanda interpuesta en impugnación del despido, formula la empresa demandada Recurso de Suplicación, articulando un motivo en el que interesa la revisión de los hechos declarados probados al amparo del art. 193.b de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, y un motivo de censura jurídica encaminado al examen del derecho aplicado en la misma por el cauce procesal del art. 193.c de la Ley adjetiva Laboral, al entender que infringe el art. 97-2 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, y el derecho a la tutela judicial efectiva y de defensa, realizando diversas alegaciones y solicitando un cálculo diferente de la indemnización por despido por un menor salario regulador del despido de salario diario de 16,88 €, atendiendo a la categoría de auxiliar, y no monitora, y a la reducción de jornada solicitada por la trabajadora, con arreglo al Convenio colectivo aplicable de peluquería y estética, solicitando que se fije la indemnización por despido en la de 6.256,12 €, y, dado que consta abonada, solicita la desestimación de la demanda.

TERCERO : En el primer motivo que interesa la revisión fáctica pretende la parte recurrente la modificación del ordinal nº 1 de los hechos probados, con una redacción alternativa que propone que recoja que Rocío ha venido prestando sus servicios por cuenta de Julieta, desde el día 20-04-2008, ostentando la categoría profesional de auxiliar, con un salario base diario de 16,88 euros, y en base a la documental obrante a los folios nº 55 y 34, realizando diversas alegaciones en el sentido de que es el salario regulador del despido correcto por la aplicación del Convenio colectivo aplicable de peluquería y estética, categoría de la actora de auxiliar y reducción de jornada solicitada por la misma el 21-2-2013.

Es doctrina jurisprudencial consolidada la de que es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral en instancia única y al no existir en el proceso laboral Recurso de apelación, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, de manera tal que en el Recurso de suplicación, dado su carácter extraordinario, el Tribunal Superior no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, sino realizar un control de la legalidad de la sentencia recurrida en la medida que le sea pedido y sólo de excepcional manera puede hacer uso de la facultad de revisar las conclusiones fácticas, facultad reservada para cuando los documentos o pericias citados por el recurrente con arreglo al artículo 193.b) de la Ley Procesal Laboral pongan de manifiesto de manera patente e incuestionable el error en que el Juzgador a quo hubiera podido incurrir, y que para que prospere la revisión de hechos probados solicitada al amparo del artículo 193 b) de la Ley de Procedimiento Laboral deben concurrir los siguientes requisitos: 1) Que se señale con precisión cuál sea el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considere equivocado, contrario a lo acreditado o que conste con evidencia y no se haya incorporado al relato fáctico; 2) Que se ofrezca un texto alternativo concreto a figurar en la narración fáctica tildada de errónea, bien sustituyendo a algunos de sus puntos, bien complementándolos; 3) Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se estime se desprende la equivocación del



juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; 4) Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables; 5) Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría.

Y la revisión pretendida no cumple los expresados requisitos pues no llega a cumplir el de evidenciar por documental invocada de forma directa el error del juzgador con trascendencia a los fines del fallo como se verá, por lo que no puede ser acogida al prevalecer con arreglo a reiterada doctrina legal, la valoración de la prueba practicada realizada por la juez a quo, a cuyo libre y ponderado criterio corresponde como dispone el art. 97.2 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, pues dicha valoración, efectuada en uso de la facultad que le viene atribuida legalmente, debe ser respetada y mantenida, siempre y cuando no se demuestre el error padecido por el juzgador, no pudiéndose suplantar la apreciación valorativa de este último por la subjetiva del impugnante.

Ello es así, pues no existe documento que evidencie el error del juzgador de manera clara y directa y patente y sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables como las que realiza la parte recurrente, siendo así además que en todos los casos los documentos invocados fueron tenidos en cuenta y valorados por el magistrado de instancia que llegó a la conclusión fáctica que ahora se impugna, como fruto de la valoración de la prueba practicada en uso de la facultad concedida en base al principio de inmediación sin que el recurrente logre demostrar por prueba hábil el error del juzgador, y porque, tratándose del salario regulador del despido, se funda en una nómina y escrito que indica ya valorada por el magistrado de instancia, y es reiterada la doctrina judicial que declara que las nóminas son ineficaces para la revisión pretendida como declara la Sala entre otras la Sentencia recaída en Recurso de Suplicación nº 279/2.003, pues las nóminas carecen de eficacia revisoria en la medida en que sólo acreditan el percibo de una cantidad en la fecha a que se refieren y no pueden acreditar extremos que exigen una prueba acabada de los hechos cuya inserción se interesa.

Es cierto que la parte recurrente impugnó en el acto del juicio el salario regulador del despido alegado por la parte actora, pese a lo que se razona por el magistrado de instancia en el Fundamento de derecho 1, pero por otro lado en la sentencia recurrida, si bien en el hecho probado 1 se hace constar un salario mensual de 1,318 euros, a la hora de efectuar el cálculo de la indemnización por despido se atiende al salario regulador de 43,33 € día hasta la fecha de la reducción de jornada, y de 27,08 € desde el 1-3-2013 en que se verificó la indicada reducción de jornada, como se expone en el Fundamento de derecho 2, e incluso en el fallo se hace constar el indicado salario regulador del despido de 27.08 €, es decir que el magistrado de instancia valoró ya los documentos invocados de nómina y el escrito aceptando la reducción de jornada y atendió al salario resultante de 27,08 € diarios para calcular la indemnización por despido en los tres últimos meses de servicios con la indicada jornada de 25 horas y como se ha dicho en el fallo se hace constar el indicado salario regulador del despido de 27.08 € diarios, por lo que ya ha sido tenida en cuenta en la sentencia recurrida la reducción de jornada alegada por la parte recurrente, y por ello debe entenderse que el salario mensual de 1,318 euros mensuales corresponde a jornada completa, y el salario correspondiente a la jornada reducida se fija por la sentencia recurrida en 27,08 € diarios, y tal salario no ha sido desvirtuado por la nómina aportada que sólo da cuenta de las percepciones recibidas por la actora pero no logra evidenciar error del juzgador, toda vez que el salario regulador del despido incluye, no sólo el salario base como postula la parte recurrente, sino cualquier otra percepción salarial y el correspondiente prorrateo de pagas extras.

En consecuencia, como no existe documento que de forma directa y sin otros cálculos o conjeturas demuestre el error del juzgador, procede desestimar este motivo del recurso.

CUARTO: La cuestión litigiosa sometida a debate y resolución en el presente Recurso de Suplicación se centra en determinar si el salario de la actora a tener en cuenta para el cálculo de la cuantía de la indemnización por despido debe ser el que venía siendo percibido efectivamente por la trabajadora con anterioridad al despido, salario correspondiente a una jornada reducida de 25 horas de 27.08 € como se expone en el Fundamento de derecho 2 e incluso en el fallo de la sentencia recurrida, o el salario que había percibido la actora con anterioridad a la reducción de jornada operada de 43,33 € diarios, salario correspondiente a una jornada completa, no pudiendo aceptarse un salario regulador del despido diferente para dos períodos distintos como hace la sentencia de instancia.

Como declara la sentencia de la Sala recaída en Recurso de Suplicación nº 987/15, "En principio, el salario del trabajador que hay que tener en cuenta a los efectos del cálculo de la cuantía de la indemnización por despido improcedente o por despido objetivo procedente es el que realmente se venía percibiendo en el momento del despido. No obstante, reiterada doctrina jurisprudencial en unificación de doctrina ha venido declarando que



el salario regulador de las indemnizaciones será el que correspondía percibir legal o convencionalmente al trabajador al tiempo de la extinción del contrato y no el que realmente viniera percibiendo si el mismo era inferior a los preceptos legales o convencionales aplicables; siendo adecuado el proceso por despido para analizar y examinar el salario que correspondía percibir al trabajador conforme a la norma legal o al convenio colectivo, lo que incluye la consideración del salario debido al trabajador según el nivel salarial aplicable a sus funciones y la correspondencia a una u otra categoría profesional, grupo o nivel (*Sentencias del Tribunal Supremo de 13 mayo 1991 , 25 febrero 1993 y 27 marzo 2000 , entre otras muchas*)", y en el caso analizado por dicha sentencia de la Sala se entendió que "resulta evidente que el salario de la actora a tener en cuenta a los efectos del cálculo de la cuantía de la indemnización por despido objetivo debe ser el que efectivamente venía percibiendo no sólo en el momento del despido objetivo, sino durante más de dos años antes, salario que correspondía a la reducción de jornada en un 27,5% que se había operado en el mes de enero de 2011 en virtud de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, acuerdo que posteriormente fue aprobado por la Junta de Andalucía y contra el que la actora en ningún momento formuló protesta o reclamación alguna".

Con aplicación de los expresados preceptos legales y doctrina judicial al caso que se examina, y teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y las alegaciones de las partes, y dado que la reducción de jornada había sido solicitada por la actora y concedida por la empresa demandada, y que el salario le fue abonado a la actora por la empresa demandada sin objeción, queja ni protesta alguna por la actora durante los meses desde que le fue concedida el 1-3-2013 hasta la fecha del despido 13-06-2013, la Sala llega a la conclusión de que en el caso sometido al presente Recurso de Suplicación debe estarse al salario percibido por la actora en la fecha del despido, y por lo tanto al que se fija en el Fundamento de derecho 2 y Fallo de 27,08 € diarios como salario regulador del despido correspondiente a dicha jornada reducida de 25 horas solicitada por la actora y concedida aceptando su solicitud la empresa demandada, sin que se aprecie fraude de la empresa demandada en cuanto a dicho salario regulador del despido para reducir o minorar la indemnización por despido, por lo que procede estimar este motivo del recurso parcialmente en los términos indicados.

QUINTO: Ya se ha analizado la cuestión relativa al cálculo de la indemnización por despido en diversas sentencias de la Sala, a la vista de la reforma operada por Real Decreto-Ley 2/2012 de 10 de febrero, y se debe estar a lo dispuesto en Disposición transitoria quinta del Real Decreto-Ley 2/2012, de 10 de febrero (en vigor desde el día 12, según la Disposición final decimosexta), que, en relación a las "Indemnizaciones por despido improcedente", establece que:

"1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto- ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso".

Y la Sala en el Recurso de Suplicación nº 1281/13 ha aclarado que "La interpretación del contenido y alcance de tal precepto no está siendo pacífica, lo que a su vez está generando disparidades en la aplicación del mismo, cuando si bien diversas sentencias vienen a mantener la regla del doble prorrateo postulada por la parte aquí recurrente otras resoluciones vienen a rechazar frontalmente la misma. Dentro de las que siguen la primera postura encontramos como más explícita la sentencia del TSJ de Navarra de 13.02.2013 , en la que de manera tajante se venía a indicar que "...en ambos tramos del cálculo de la indemnización, tanto al calculado a razón de 45 días de salario por año de servicio como al de 33 días, es aplicable la regla del prorrateo por meses de los períodos inferiores a un año (DT 5ª Ley 3/2012)...", criterio éste seguido a su vez por diversas sentencias dictadas por el TSJ de Castilla y León -Sala de Valladolid- en las que se indicaba que "...debe recordarse que las dudas al respecto han sido resueltas por la disposición transitoria quinta, número dos, de la Ley 3/2012 , que establece el doble prorrateo (con idénticos criterios a los aplicables en virtud del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores) a cada uno de los dos periodos de antigüedad, anterior y posterior al 12 de febrero de 2012..." - sentencia de 06.03.2012 , cuyo criterio siguen las posteriores de fecha 02.05.2013 y 29.05.2013 -. Ello no obstante, un posicionamiento diverso lo encontramos preferentemente en el TSJ de Andalucía -Sala de Granada- que en sentencia de 09.01.2013 reseñaba que de mantener el criterio del doble prorrateo "...se duplicaría el beneficio de redondeo o prorrateo doblemente, concediendo en la practica un mes de antigüedad más, para hacer el computo de la fracción inferior al mes trabajado inmediatamente



anterior a la entrada en vigor del RD ley que debe ser por días y no por el mes completo, beneficio que se reserva para el último mes o período inferior trabajado...", criterio éste seguido por sentencia posterior de la misma Sala de fecha 18.07.2013. .. A la vista de lo anteriormente expuesto, y con plena independencia de las consecuencias indemnizatorias que pudieran derivarse en la práctica de la estricta aplicación de la Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012, entiende la Sala que, frente al criterio que anteriormente mantuvimos, la literalidad del precepto en cuestión nos lleva a entender que en el mismo se fija una doble escala indemnizatoria y un doble prorrateo al final de cada uno de los correspondientes períodos. Por tanto, existe un primer período de cálculo de la indemnización a razón de 45 días de salario por año de servicio que transcurre hasta el 12.02.2012, "...prorrateándose por meses -a ésta última fecha, añadimos ahora- los períodos de tiempo inferiores a un año..."; y un segundo período, en el que la indemnización ha de computarse a razón de 33 días de salario por año de servicio y que comprende "...el tiempo de prestación de servicios posterior...", con relación al cual la disposición que analizamos es clara al tiempo de dictaminar que en el mismo se prorrateará "...igualmente..." por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, esto de, de igual manera como ha de efectuarse en relación al anterior período indicado. Parece con ello pues que la voluntad del legislador fue la de establecer en la materia un doble prorrateo, con lo que hemos de acoger tal planteamiento jurídico y estimar consecuentemente el recurso que ahora nos ocupa, sobre la base de los parámetros que se indicarán a continuación".

SEXTO: Igualmente la cuestión relativa al salario regulador del despido ya ha sido analizada y resuelta por esta Sala, entre otras en las sentencias recaídas en Recursos de Suplicación nº 240/10 y 457/2.013, debiendo seguirse el criterio establecido al no haber motivo para cambiarlo.

En la misma se razona por la Sala que "Ciertamente en cuanto al cálculo del salario diario que debe tenerse en cuenta para determinar las consecuencias económicas del despido improcedente de indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio, la Sentencia de la Sala nº 1214/2009 de 18-6-09 en Recurso de Suplicación nº 919/2009, analizando la denuncia por la empresa recurrente de la infracción de la doctrina del Tribunal Supremo contenida en su sentencia de 30.6.08 en RCU 2639/2007, por entender que el salario diario regulador de los efectos del despido debe ser el resultado de multiplicar por 12 el salario mensual prorrateado con las pagas extraordinarias y después dividirlo por los 365 días del año, declara que el motivo debe prosperar pues, de acuerdo con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, los parámetros a efectos de cuantificar la indemnización es el salario diario y los años de servicios, por lo que teniendo el año 365 días, no cabe duda que el salario diario es el resultado de dividir el anual por 365 días, con lo que resulta el salario diario de 28,67 euros (872,07 x 12 : 365) y no 29,07 euros".

Y, por otra parte, también la Sala ha examinado el tema relativo al prorrateo mensual, declarando entre otras en la sentencia recaída en Recurso de Suplicación nº 1613/11, que "Por otro lado dispone el art. 56.1 ET que "Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella: a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades", y ciertamente como ya ha dicho la Sala, entre otras, en la sentencia recaída en Recurso de Suplicación nº 112/10 la indemnización por despido improcedente debe fijarse prorrateando por meses y los días que no llegan a un mes computarse como un mes más por disponer así la norma reguladora".

SÉPTIMO: Y, con aplicación de los expresados preceptos legales y doctrina judicial, la Sala debe proceder al cálculo de la indemnización por despido, con acogimiento parcial de la pretensión de la parte recurrente.

En cuanto al salario regulador del despido debe fijarse en el salario diario resultado de dividir el anual, incluida prorrata de pagas extras, por 365 días, con lo que resulta el salario diario de 27,08 euros, como calcula la sentencia recurrida en dicho Fundamento de derecho 2, de forma no desvirtuada por la parte recurrente, y atendiendo a la jornada reducida de 25 horas, y no el indicado por la parte recurrente al fracasar la revisión de los hechos probados pretendida, como tampoco al de la jornada completa de 40 horas.

En cuanto al cálculo de la indemnización por despido, la Sala, en aplicación de dichas normas y criterios, debe distinguir, a la hora de calcular la indemnización por la extinción del contrato de trabajo de la demandante, en primer lugar, el período comprendido entre el 20-04-2008 (fecha de su antigüedad) y el 12.2.12 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/2012), respecto del cual la cuantía indemnizatoria lo será sobre la base de 45 días de salario por año de servicios prestados y, en segundo lugar, el período transcurrido desde el 13.2.12 hasta la fecha del despido 13-06-2013, durante el cual la cuantía se calculará sobre la base de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, y, en todo caso, con los límites cuantitativos antes referidos, con el doble prorrateo indicado.



Así, en el caso que se analiza, el salario regulador del despido asciende a 27,08 € diarios, y en cuanto a la indemnización por despido, para la primera porción temporal, la indemnización ascenderá a 4.772,85 euros (sobre una antigüedad de 47 meses completos a razón de 27,08 euros diarios de salario). Y para la segunda porción, la indemnización asciende a la cantidad de 1.265,99 euros (sobre una antigüedad de 17 meses completos a razón de 27,08 euros diarios de salario).

La suma de ambas cantidades arroja un resultado total de 6.038,84 euros, por lo que debe ser estimado el Recurso de Suplicación interpuesto por la empresa demandada, toda vez que consta en el hecho probado 5 que la demandante ya ha percibido 6.256,12 euros, de la suma que se le adeudaba, que debe ser deducida de la procedente sin que por ello quede diferencia alguna a favor de la actora.

En consecuencia, debe estimarse el Recurso de Suplicación en este punto y revocarse parcialmente la sentencia recurrida en cuanto a la indemnización por despido, debiendo suprimirse y dejarse sin efecto la condena opcional al abono de la cantidad de 3.416,30 € en concepto de indemnización por despido, al haber sido ya abonada por la empresa demandada en la cuantía de 6.256,12 euros.

OCTAVO: Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en unificación de doctrina.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos parcialmente el Recurso de Suplicación interpuesto por DOÑA Julieta contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº UNO de MELILLA de fecha 11/11/2014, recaída en los Autos del mismo formados para conocer de demanda formulada por DOÑA Rocío contra DOÑA Julieta sobre DESPIDO, y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos parcialmente la Sentencia recurrida en el único sentido de que debemos acordar y acordamos suprimir y dejar sin efecto la condena opcional a la empresa demandada al abono de la cantidad de 3.416,30 € en concepto de indemnización por despido, al haber sido ya abonada por la empresa demandada en la cuantía de 6.256,12 euros, manteniendo la sentencia en el resto de sus pronunciamientos, sin costas.

Una vez firme esta resolución, procédase a la devolución a la recurrente del depósito y de la consignación constituida para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Adviértase a la empresa demandada que en caso de recurrir habrá de efectuar las siguientes consignaciones en la cuenta de esta Sala de lo Social (cuenta corriente número 2928, código entidad nº 0030, código oficina 4160 del Banco de Banesto a nombre de esta Sala de lo Social con el título cuenta de depósitos y consignaciones):

- La suma de 600 euros en concepto de depósito.

- La cantidad objeto de la condena, si no estuviera consignada con anterioridad al tiempo de prepararse el recurso, pudiendo sustituirse esta última consignación por aval bancario en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Líbrense certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

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