Roj: **STS 1355/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:1355**

Id Cendoj: **28079140012018100331**
Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **03/04/2018**
Nº de Recurso: **1950/2016**
Nº de Resolución: **355/2018**
Procedimiento: **Social**
Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: **1950/2016**

Ponente: Excma. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 355/2018

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

Dª. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

Dª. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

Dª. Rosa María Virolés Piñol

Dª. Maria Lourdes Arastey Sahun

En Madrid, a 3 de abril de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Gericed, S.L. representada por la procuradora Dª. Paz Santamaría Zapata y asistida por la letrada Dª. M. Carme Culleré Llavoré contra la sentencia dictada el 8 de marzo de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en recurso de suplicación nº 97/2016 , interpuesto contra la sentencia de fecha 11 de agosto de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Lleida , en autos nº 602/2014, seguidos a instancias de Dª. Loreto contra la empresa Gericed, S.L., y Fogasa sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido Dª. Loreto representada y asistida por el letrado D. Joan Comaposada Campo.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 11 de agosto de 2015, el Juzgado de lo Social nº 2 de Lleida, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«QUE ESTIMANDO la demanda por despido interpuesta por Dña. Loreto contra la empresa GERICED S.L., DEBO DECLARAR Y DECLARO improcedente el despido realizado por la empresa demandada con efectos desde el día 9.06.14. Y, en su virtud, DEBO CONDENAR Y CONDENO a la citada empresa demandada a que readmita a la parte actora en el mismo puesto y condiciones de trabajo que regían antes del despido o la indemnice en la cantidad de 16.866,72 euros.

Dicha opción deberá ser ejercitada en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, mediante escrito presentado en este Juzgado o comparecencia; en caso de que la demandada no ejercite ningún tipo de opción de forma expresa, se entenderá que procede la readmisión. En caso de optar por la readmisión, DEBO CONDENAR Y CONDENO a la empresa demandada a que, además, abone a la parte demandante los salarios dejados de percibir por ésta desde el día siguiente al del despido hasta el día en que se notifique esta sentencia, ambos inclusive, y la mantenga en situación de alta en la Seguridad Social durante el período correspondiente a tales salarios.

QUE ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por Dña. Loreto contra la empresa GERICED S.L., en reclamación de cantidad, DEBO CONDENAR Y CONDENO a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 339,98 euros, sin que proceda el 10% de interés por mora.

Asimismo, DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al FOGASA, sin perjuicio de la responsabilidad que en su día le pueda corresponder en los términos previstos legalmente.»

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

«PRIMERO.- La demandante, Loreto , con DNI NUM000 , ha prestado sus servicios por cuenta y dependencia de la empresa GERICED S.L. (CIF: B¬25331778) con las circunstancias de antigüedad desde el 8.11.07, con la categoría profesional de gobernanta, y percibiendo un salario mensual bruto de 1.860,29 euros, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La actora no ha ostentado en la empresa la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

TERCERO.- En fecha 9.06.14, la empresa demandada entregó a la actora carta de despido disciplinario, de fecha y efectos del mismo día, con el siguiente contenido:

"Dña. Zaida , como representante legal de GERICED S.L., le comunica, mediante el presente escrito, que ha tomado la decisión de dar por extinguido su contrato de trabajo procediendo a su despido. El motivo de la presente decisión se ha tomado por la actitud negativa que Vd. ha adoptado, y que consiste en varias faltas repetidas e injustificadas de asistencia a su puesto de trabajo. Es decir que, el día 3 de junio usted se presentó en las oficinas de la empresa y nos entregó un comunicado médico de alta de incapacidad temporal por contingencias comunes con fecha de 3 de junio de 2014 con causa del alta por inspección médica. Por lo tanto el día 4 de junio usted tenía que reincorporarse a su puesto de trabajo, cosa que no hizo ni ha hecho a día de hoy. Concretamente las faltas de asistencia reiteradas que motivan esta carta se han producido en los días 4, 5, 6 y 9 de junio de 2014, inclusive.

Tales faltas por Vd. cometidas están calificadas como incumplimientos muy graves del trabajador contemplados en el artículo 59 C) punto 3 del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE núm. 119 de 18 de mayo de 2012) Resolución de 25 de abril de 2012.

Debido a las faltas muy graves por Vd. cometidas, la dirección de la empresa ha decidido proceder a su despido disciplinario con fecha 9 de junio de 2014 al amparo del artículo 59 último párrafo (apartado de sanciones) del citado Convenio colectivo vigente.

También debo comunicarle que tiene a su total disposición en el domicilio de la empresa, previa firma de los correspondientes recibos, las cantidades que, en concepto de salarios, liquidación de partes proporcionales y demás devengos puedan corresponderle."

CUARTO.- En fecha 4.06.14, la actora remitió a la empresa demandada carta con el siguiente contenido:

"En fecha 3 de enero de 2014 inicie proceso de incapacitación temporal recibiendo desde entonces asistencia sanitaria y estando impedida para la realización de mi trabajo habitual, concurriendo, en consecuencia, los requisitos constitutivos de la protección por incapacidad temporal con derecho a percibir la prestación correspondiente.

Sin que hayan dejado de concurrir las causas que dieron lugar al proceso de incapacidad temporal, se ha dictado el alta médica en fecha 3 de junio de 2014.

En consecuencia, estando sometida aún a tratamiento médico y estando mermadas mis condiciones psicofísicas que impiden mi reincorporación laboral, y al amparo de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, sirva la presente para ponerles en conocimiento la impugnación de dicha alta, en los próximos 4 días naturales, ante la Inspección Médica del Servicio Público de Salud, prorrogándose la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la resolución."

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

QUINTO.- La actora inició un proceso de incapacidad temporal en fecha 3.01.14, por enfermedad común, con el diagnóstico "Trastornos mixtos de ansiedad y depresión", causando alta el 3.06.14 por inspección médica del ICAM.

SEXTO.- En fecha 6.06.14, la actora interpuso reclamación previa contra el ICAM, en impugnación del alta médica emitida por dicho organismo el 3.06.14

SÉPTIMO.- La parte actora reclama en su escrito de demanda las siguientes cantidades y conceptos:

Salario 9 días junio 2014: 558 euros.

P.P. paga extra verano: 815,34 euros.

P.P. paga extra navidad: 45,86 euros.

P.P. vacaciones: 775 euros.

Total: 2.194,20 euros, más el 10% de interés por mora.

OCTAVO.- Interpuesta la preceptiva papeleta de conciliación ante el órgano competente en fecha 19.06.14, el acto se celebró en fecha 9.07.14 con el resultado de "sin avenencia".

La demanda se interpuso en el juzgado en fecha 14.07.14.»

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación procesal de Gericed, S.L. formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, dictó sentencia en fecha 8 de marzo de 2016 , en la que consta el siguiente fallo: «Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por la empresa GERICED, S.L. contra la Sentencia, dictada el 11 de Agosto de 2015, por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lleida en los autos núm. 602/14, seguidos a instancia de Loreto contra la mencionada empresa, ahora recurrente, en reclamación por despido y, en consecuencia, confirmamos íntegramente dicha resolución. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir así como de la cantidad consignada a la que se dará el destino legal y se condena a la empresa recurrente al pago de las costas del recurso, inclusive las devengadas a favor del Letrado impugnante de su recurso en la cuantía de seiscientos euros en concepto de honorarios todo ello a la firmeza de la presente resolución.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, la representación de la empresa Gericed, S.L. 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 Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, en fecha 28 de marzo de 2011, rec. suplicación 6982/2010 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 3 de abril de 2018, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La actora, con categoría profesional de gobernanta, fue despedida disciplinariamente por faltas injustificadas y reiteradas al trabajo, de conformidad con lo previsto en el VI convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. La sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 2 de Lleida de fecha 11 de agosto de 2015 (autos 602/2014) declaró improcedente el despido por incumplimiento de los requisitos formales regulados en el convenio colectivo al no haberse dado trámite de audiencia a la trabajadora para que formulase alegaciones. Recuerda dicha sentencia que el art. 58 del convenio establece: "Las sanciones se comunicaran motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales; así como que es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías".

2.- La sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 8 de marzo de 2016 (rec. 97/2016) confirma la de instancia siguiendo el criterio de la STS de 15 de mayo de 2012 (rcud 2329/2011), que interpretó el citado artículo en el sentido de que prevé dos requisitos

adicionales para las faltas graves o muy graves como son la notificación de la sanción al comité de empresa y la concesión de cinco días al trabajador para que pueda formular alegaciones por escrito. Estas exigencias son tan obligatorias como las establecidas en el art. 55.1 ET y su incumplimiento acarrea idénticas consecuencias.

SEGUNDO.- 1.- Por la empresa demandada GERICED, SL, interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, designando como sentencia de contraste la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de marzo de 2011 (rec. 6982/2010), invocada a los mismos efectos en la citada STS de 12 de mayo de 2012 y con la cual apreció contradicción la Sala IV. En términos de la propia Sala IV: «[la sentencia de contraste] desestimó el recurso de suplicación interpuesto por Doña Rafaela , contra la sentencia de 3 de junio de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Reus , en el procedimiento número 25/10, que había desestimado la demanda formulada, declarando procedente el despido de la actora. La sentencia entendió que el incumplimiento por parte de la demandada del requisito impuesto en el artículo 58 del Convenio Colectivo de aplicación, consistente en la comunicación al trabajador para que pueda formular alegaciones por plazo de cinco días, en los supuestos de imposición de sanción por faltas graves y muy graves, no genera indefensión porque cuando recibió la comunicación de despido podía haber denunciado la falta de concesión del plazo de alegaciones o haber efectuado dichas alegaciones, tras la notificación del despido, dentro del plazo de cinco días, señalando que la doctrina jurisprudencial ha señalado que las cláusulas convencionales que establecen trámites concretos de audiencia al despedido, referidos al momento anterior a la decisión formal de despido, no limitan el poder disciplinario del empresario, que forma parte de las facultades ordinarias de la actividad empresarial.

2.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , por cuanto se trata de trabajadoras de la misma empresa, que han sido despedidas por motivos disciplinarios, habiendo la empresa comunicado dicho despido al comité de empresa, pero no ha dado audiencia a las trabajadoras por plazo de cinco días para que pudieran formular alegaciones, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios. En tanto la sentencia recurrida entiende que tal incumplimiento de un requisito previsto en el Convenio Colectivo aplicable conlleva la declaración de improcedencia del despido, la de contraste entiende que tal incumplimiento de un requisito convencional no acarrea indefensión y, por lo tanto, no supone la improcedencia del despido.

3.- La parte actora ha impugnado el recurso mediante escrito de 6 de junio de 2016, habiendo informado el Ministerio Fiscal que estima improcedente el recurso.

Superado el requisito de la contradicción, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

TERCERO.- El recurrente en su parco motivo de censura jurídica, alega infracción de lo establecido en el artículo 55.1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 58 del Convenio Colectivo Estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, y lo hace en todo momento en relación con la sentencia aportada de contraste. En esencia aduce que el artículo 58 del VI Convenio Colectivo aplicable solamente contempla un derecho a formular alegaciones a la decisión del empresario de sancionar cuando los trabajadores no son representantes de los trabajadores, en contraposición a la regulación del expediente contradictorio cuando los trabajadores son representantes de los trabajadores, por lo que no se ha incumplido el artículo 58 del Convenio y, en consecuencia, el despido no ha de ser declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos formales convencionalmente establecidos.

El impugnante del recurso pone de manifiesto el error del recurrente al referirse al art. 58 de la norma convencional, cuando en todo caso la referencia habría de ser al art. 60 del VI Convenio Colectivo aplicable.

De una simple lectura de la sentencia recurrida (FJ tercero) se observa que efectivamente en trámite de suplicación la recurrente denunció la infracción del art. 58 del VI Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 18.05.12), lo cual queda aclarado con la respuesta dada por la Sala de suplicación al referirse al art. 60 de la referida norma convencional. Es obvio que se trata de un error de transcripción por cuanto el art. 58 se refiere al V Convenio Colectivo , mientras el art. 60 se refiere al VI Convenio Colectivo vigente, si bien ello ninguna trascendencia va a tener al ser iguales los redactados de ambos preceptos.

El artículo 60 del VI Convenio Colectivo vigente establece:

"Tramitación y prescripción. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de

personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.(...)".

Como señala la STS/IV de 15-mayo-2012 (rcud. 2329/2011) refiriéndose ésta al art. 58 del V Convenio Colectivo :

"Para una recta comprensión de la cuestión debatida procede el examen de los preceptos aplicables.

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece: "1- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido....

4- El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo".

Por su parte el V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personal dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1-4- 2008), en su artículo 58 establece: "Las sanciones se comunicaran motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en periodo reglamentario de garantías".

En orden a la interpretación de los Convenios Colectivos esta Sala tiene declarado, entre otras, en la STS de 5 de abril de 2010, recurso 119/09 y en las que en ella se citan: "que: " *a) el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3 , 4 y 1281 a 1289 CC (así, recientemente, SSTS 03/12/08 -rco 180/07 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; 21/07/09 -rco 48/08 -; 21/12/09 -rco 11/09 -; y 02/12/09 -rco 66/09 -); b) la interpretación de un Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico (así, SSTS 16/01/08 -rco 59/07 -; 27/06/08 -rco 107/06 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; y 21/12/09 -rco 11/09 -), junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes (por ejemplo, SSTS 26/11/08 -rco 95/06 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; y 27/01/09 -rcud 2407/07 -); y c) las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (aparte de otras muchas, SSTS 16/01/08 -rco 59/07 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; 03/12/08 -rco 180/07 -; 21/07/09 -rco 48/08 -; 21/12/09 -rco 11/09 -; 02/12/09 -rco 66/09 -)* ".

En el presente supuesto, la literalidad del precepto aplicable -párrafo, segundo del artículo 58 del Convenio- no deja lugar a dudas en cuanto a su significado "Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales". Por lo tanto, antes de imponer una sanción al trabajador, por falta grave o muy grave se le hará saber a fin de que en plazo de cinco días pueda formular alegaciones, trámite de audiencia al interesado que persigue la finalidad de que la empresa, ante las alegaciones o justificaciones del trabajador pueda reconsiderar su postura y no sancionarle o imponerle una sanción de menor entidad.

Este trámite no se cumple, como alega la recurrente, con la notificación a los trabajadores de la carta de despido pues, aunque con posterioridad a la recepción de dicha carta formularan alegaciones, la audiencia que prevé el artículo 58 del convenio es previa a la imposición de la sanción de despido, e independiente de la notificación de la carta de despido. El artículo 58 del convenio diferencia claramente los dos trámites, en el párrafo primero dispone que todas las sanciones se comunicarán por escrito al interesado, exigencia contenido en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores .

Si son por faltas graves o muy graves el convenio prevé dos requisitos adicionales no contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, a saber, que se notifique la sanción al comité de empresa o a los delegados de personal y que para la imposición de las mismas se concedan cinco días al trabajador para que pueda formular alegaciones por escrito.

La empresa ha cumplido el primer requisito, ya que ha comunicado los despidos al Comité de Empresa, sin embargo no ha cumplido el segundo pues, antes de la imposición de la sanción, no dió audiencia por cinco días a los trabajadores que iban a ser sancionados.

Como anteriormente se ha señalado este último trámite, no esta previsto en el Estatuto de los Trabajadores, sino que han sido los firmantes del Convenio los que, voluntariamente, han querido añadir nuevas exigencias formales a las previstas en el artículo 55.1 de dicha norma legal.

Sin embargo, una vez fijadas estas exigencias devienen tan obligatorias como las contempladas en el precitado artículo 55.1 del Estatuto, acarreando su incumplimiento idénticas consecuencias. En efecto, el apartado 4 de dicho artículo dispone que el despido será improcedente cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1, que señala no solo los requisitos legalmente exigidos -notificación por escrito haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos- sino también la posibilidad de que por convenio colectivo se establezcan otras exigencias formales para el despido.

Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado en que aún tratándose del VI Convenio Colectivo (no del V) la redacción y su exigencia del art. 60 (en relación con el art. 58 del anterior) es la misma, y su redactado no deja lugar a dudas de su significado al señalar que "Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales", por lo que la empresa antes de imponer una sanción al trabajador por falta grave o muy grave lo tenía que comunicar concediéndole el plazo de cinco días de audiencia para que pueda formular las alegaciones que estime oportunas. La empresa lo comunicó, pero no concedió al trabajador el trámite de audiencia de cinco días para formular alegaciones. Dicho precepto de la norma convencional, por voluntad de los negociadores de la misma, establece una garantía de exigencias formales para acceder al despido superior a la prevista por el art. 55.1 ET . que cabe respetar.

CUARTO.- Cuanto antecede determina que la sentencia recurrida, que sigue la doctrina unificadora de esta Sala IV/TS es ajustada a derecho, y que en consecuencia el recurso ha de ser desestimado, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal.

Se declara la pérdida del depósito constituido para recurrir y mantenimiento del aval prestado, e imposición de costas al recurrente, en virtud de lo establecido en el artículo 233.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

F A L L O

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

:

1º.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña M. Carme Culleré Llavoré, nombre y representación de la empresa GERICED SL, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya el 8 de marzo de 2016, en el recurso de suplicación 97/2016 , interpuesto por dicha recurrente contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Lleida el 11 de agosto de 2015 , en autos número 602/2014, seguidos a instancia de Doña Loreto , contra la empresa ahora recurrente, en reclamación por despido.

2º.- Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir. Manténgase el aval prestado. Se condena en costas al recurrente, incluyendo en las mismas los honorarios del letrado de la recurrida impugnante del recurso.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ