



Roj: **STS 3981/2023 - ECLI:ES:TS:2023:3981**

Id Cendoj: **28079140012023100585**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/09/2023**

Nº de Recurso: **4408/2021**

Nº de Resolución: **600/2023**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 13575/2021,**
STS 3981/2023

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 600/2023

Fecha de sentencia: 27/09/2023

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: **4408/2021**

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/09/2023

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada)

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: AAP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: **4408/2021**

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 600/2023

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García



En Madrid, a 27 de septiembre de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Maximiliano . D. Miguel y D.^a Juliana , todos ellos en calidad de herederos de D.^a Lidia , representados por el Procurador D. José Manuel Escudero Ríos y asistidos por la Letrada D.^a María Gador Figueroa Sánchez, contra la sentencia dictada el 14 de octubre de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) en el recurso de suplicación nº 1233/2021, interpuesto contra la sentencia de fecha 14 de abril de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Almería en autos núm. 1713/2019, seguidos a instancia de D. Romualdo contra la empresaria D.^a Lidia .

Ha comparecido como parte recurrida D. Romualdo , representado por la Procuradora D.^a Encarnación de Miras López y asistido por el Letrado D. Enrique Ruiz Guerrero.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de abril de 2021 el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Almería dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"1.- El actor, D. Romualdo , mayor de edad, con DNI NUM000 , ha venido prestando sus servicios en la empresa Lidia dedicada a la actividad de hostelería con la categoría profesional de repartidor, en virtud de contrato indefinido a jornada completa, con antigüedad desde el 01/06/2010 y percibiendo un salario mensual de 1.527,98 euros incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias (hecho no controvertido y documento 3 de la actora).

2.- Mediante resolución de la Dirección Provincial del INSS de 17/12/2018, le fue reconocida a la demandada Lidia la incapacidad permanente absoluta para toda profesión u oficio, con efectos de 02/10/2018 (documento 3 de la demandada)

3.- D.^a Paloma , quien prestaba servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresaria demandada desde el 27/07/2012, asumió desde el 17/01/2019 las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherentes a la titularidad de la empresa que regentaba la demandada, esto es, la pizzería sita en calle Paseo de los Tristes nº 51 de Adra donde prestaba servicios el actor.

En fecha 11 de octubre de 2019 la Sra Paloma comunicó a la empresaria su decisión irrevocable de dimitir en dichas funciones con efectos desde la misma fecha, dando por reproducido el documento 8 de la demandada (documentos 6 y 8 de la demandada).

4.- En fecha 15/10/2019 la empresaria remite al actor burofax haciendo constar: (documento 10 de la demandada y 2 de la actora)

"Por medio de la presente vengo en comunicarle que a partir del próximo día 31-10-2019 y en virtud de lo dispuesto en el art. 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores por incapacidad del empresario quedará extinguida la relación laboral que mantenía conmigo dando por resuelto el contrato de trabajo que me une con usted, procediendo a cursar su correspondiente baja en el Régimen General de la Seguridad Social a la fecha indicada del 31-10-2019 y cese definitivo de la actividad y cierre del establecimiento.

Todo ello como consecuencia de haber sido reconcoida en situación de incapacidad permanente absoluta con efectos de 17-12-2018, habiéndose producido actualmente un agravamiento de mis padecimientos y necesidad de tratamiento de resultado inicialmente imprevisible, que me imposibilita muy a pesar mío continuar con la actividad, habiendo intentado durante este último perioo encontrar alguna solución para continuar con la misma y mantener su puesto de trabajo que lamentablemente han resultado inviables, viéndome obligada ante mi delicado estado de salud a tomar esta decisión.

Asímismo informale que no existe ninguna otra persona que se hace cargo de la empresa ni me suceda en la misma, por lo que no se produce sucesión a que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Aprovecho la ocasión para comunicarle también que debido a mi propio estado de salud que me impide atenderle personalmente, a partir del próximo 31-10-2019 podrá acudir a la Asesoría de don Luis Angel en calle Natalio Rivas nº 9-1º de esta localidad de Adra (...) donde se pondrá a su disposición el finiquito correspondiente incluido en el mismo la indemnización legal establecida de un mes de salario, así como el resto de documentación que pudiera precisar.

Igualmente hasta el próximo día 31-10-2019 en que se procederá a su baja correspondiente se amplía el periodo de vacaciones que venía disfrutando (...)"



5.- La demandada abonó al actor la cantidad de 3.247,02 euros en concepto de nómina del mes de octubre de 2019 e indemnización por despido (documento 11 de la demandada)

6.- En fecha 31/10/2019 la empresaria demandada dio de baja al actor en Seguridad Social y al resto de trabajadores que prestaban servicios por su cuenta y bajo su dependencia, procediendo igualmente a causar baja en el censo de trabajadores autónomos, situación de baja en la que ha permanecido desde entonces (documentos 4, 5 y 6 de la demandada).

7.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación sindical alguno.

8.- Intentada la preceptiva conciliación ante el CMAC en fecha 02/12/2019 la misma concluyó con el resultado de sin avenencia (documental de la demanda).".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda interpuesta por D. Romualdo frente a la empresaria Lidia , debo declarar y declaro la válida extinción de la relación laboral existente entre las partes al amparo del art. 49.1.g) del ET y con efectos de 31/10/2019, convalidando la misma, absolviendo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Romualdo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), la cual dictó sentencia en fecha 14 de octubre de 2021, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por don Romualdo , contra sentencia dictada el día 14 de abril de 2021 por el Juzgado de lo Social número 2 de Almería, en los autos número 1713/19 seguidos a su instancia, en reclamación sobre despido, contra la empresaria Lidia , debemos revocar y revocamos la citada resolución, y, con estimación de la demanda, declaramos que el cese del demandante constituye un despido improcedente, condenando a la demandada a que, en el plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de la presente sentencia, opte entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente 16.803,59 euros. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida el día 31-10-2019. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido, hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

No se realiza condena en costas por el presente recurso."

TERCERO.- Por la representación de los herederos de D.^a Lidia se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) -y tras ser requeridos para que seleccionaran una sentencia de contraste entre las citadas en su escrito de interposición del recurso, advirtiéndoles de que, en caso contrario, se solicitaría de oficio la expedición de la certificación de la sentencia más moderna de las señaladas- los recurrentes proponen como sentencia de contraste, la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 24 de junio de 2021, (rollo 784/2021).

CUARTO.- Observada por la Sala la existencia de una posible causa de inadmisión, se abrió trámite para oír a la recurrente y al Ministerio Fiscal, transcurrido el cual se admitió a trámite el presente recurso por providencia de fecha 7 de marzo de 2023, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de septiembre de 2023, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión nuclear del recurso unificador interpuesto por los herederos de la parte demandada consiste en determinar si, tras haber sido la empresaria hostelera declarada afecta de incapacidad permanente absoluta (IPA), esta circunstancia constituye causa válida de extinción de la relación laboral o, si, por el



contrario, el trabajador ha sido objeto de un despido improcedente atendido el plazo de tiempo existente entre el reconocimiento de la situación de IPA y la comunicación extintiva.

Recurren la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 14 de octubre de 2021 (RS. 1233/2021) que revocó la de instancia para declarar que el cese del trabajador constituyó un despido improcedente. De sus datos fácticos destacaremos que el trabajador prestó servicios con la categoría profesional de repartidor; que en diciembre de 2018 a la empresaria se le reconoció la situación de IPA; que una de las trabajadoras de la empresa asumió desde enero de 2019 las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherentes a la titularidad de la empresa, hasta que el 11 de octubre de 2019 dicha trabajadora comunicó a la parte empleadora su decisión irrevocable de dimitir en dichas funciones con efectos de esa misma fecha. El 15 de octubre siguiente la empresaria remite al actor burofax en el que le comunica, con amparo en el art. 49.1.g) ET, que cesaría en su prestación de servicios a partir del 31 de octubre debido a que le había sido reconocida la situación de IPA y se había producido, actualmente, un agravamiento de sus padecimientos con la necesidad de tratamiento de resultado inicialmente imprevisible. Argumenta la Sala de suplicación que la empresaria cuando fue declarada afecta de IPA no decidió cesar en su actividad ni cerrar el negocio; antes, al contrario, y con el fin de continuar con la actividad hostelera nombró a otra trabajadora para que asumiera las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal, pasando más de 10 meses, y generando en el demandante la lógica expectativa de continuar trabajando para la demandada a pesar de su incapacidad.

2. Pone de relieve el informe del Ministerio Fiscal que los casos de las sentencias objeto de contraste son idénticos, ya que la empleadora era la misma y los trabajadores -concuñados- desarrollaban las mismas funciones y fueron nombrados a la par gerentes o encargados del negocio, recibiendo además en las mismas fecha burofax de extinción de la relación contractual, y que la doctrina correcta se encuentra en la referencial. Postula la procedencia del recurso indicando el empeoramiento de la enfermedad de la empresaria, su baja del régimen de autónomos y la no disponibilidad de los trabajadores para hacerse cargo del negocio vía art. 44 ET, como fundamento de la decisión de cierre de la empresa, notificándose así a los trabajadores, e indemnizándoles con la mensualidad establecida, y que, por tanto, el plazo de 10 meses entre una y otra acción parece proporcionado y racional dentro de los parámetros exigidos.

La representación de la demandante considera que la sentencia impugnada en suplicación aplica adecuadamente la jurisprudencia de este Tribunal (cita la STS 3460/2000) en relación con el art. 49.1g) por suponer una vulneración del tiempo prudencial y razonable para el cierre de una empresa tras el reconocimiento de una incapacidad permanente.

SEGUNDO.- 1. Se ha seleccionado para el análisis de contradicción la sentencia de la misma Sala de 24 de junio de 2021 (RS. 784/2021) que confirmó la de instancia en la que se declaró la válida extinción de la relación laboral de la trabajadora. Consta acreditado que la trabajadora, repartidora de pizza, prestó servicios para la misma empleadora (hostelera) desde el año 2010. En consecuencia, resulta concorde la fecha de declaración de IPA, e igualmente coincidente la de la decisión extintiva respecto de la allí actora y la de la baja censal, así como el contenido de las correlativas cartas de despido.

La referencial acentúa la imposibilidad de poder continuar con el negocio dado el empeoramiento de la enfermedad que sufría la empleadora, sin relatar la existencia de un periodo en el que encomienda a otra trabajadora las labores de gestión del negocio, pero citando también la doctrina que refería la actuación del empresario jubilado como mero propietario. La recurrida recoge de forma similar la carta de despido en la que se refiere aquel empeoramiento. Sin embargo, los fallos dictados resultan divergentes.

2. Tales datos revelan la concurrencia de la necesaria identidad entre las sentencias enfrentadas, cumplimentando el presupuesto perfilado por el art. 219 LRJS, como informa el Ministerio Público.

TERCERO.- 1. Denuncian los recurrentes que la sentencia de suplicación incurre en aplicación e interpretación errónea de lo dispuesto en el art. 49.1.g) del ET en el entendimiento que del mismo ha venido haciendo la jurisprudencia de este TS (citan por todas la STS de 25 abril 2000).

Dicha norma, atinente a la extinción del contrato, dispone que el contrato de trabajo se extinguirá (entre otras causas), por "muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante."

La misma ha sido analizada efectivamente por la Sala IV del TS en diversos pronunciamientos referidos en esencia a la jubilación del empleador como causa extintiva de los vínculos de trabajo y al examen del requisito de concurrencia de un plazo razonable o prudencial entre esa causa y el cese de la actividad empresarial.



2. En la mencionada STS de 25 de abril de 2000, rcud. 2118/1999, dictada en SG, se subrayaban las exigencias dimanantes de aquel precepto: que haya tenido lugar la jubilación del empresario, y que, además, se hubiera producido como consecuencia de tal jubilación el cierre o cese de la actividad de la empresa. Aseveraba a continuación que este requisito no es exclusivo de la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario, sino que se aplica también a los otros supuestos de extinción que establece la norma, es decir, a los de muerte o incapacidad de aquél, de manera que no ofrece duda la traslación de su doctrina al caso que ahora enjuiciamos.

En este sentido, trasponemos la justificación ofrecida para alcanzar esa conclusión: "estas causas no justifican por sí solas la extinción de los contratos de trabajo, dado que tal justificación requiere que las mismas ocasionen, a su vez, el cese del negocio. Si éste continúa después de la jubilación, bien sea por haber sido transmitido a otra persona o entidad, bien por nombrar el jubilado a un gerente o encargado que lo dirija o explote, conservando él la propiedad del mismo, bien por seguir llevando él la dirección de la empresa, es obvio que no puede entrar en acción el art. 49-1-g), y por ende no pueden ser válidamente extinguidos los contratos de trabajo. Por ello el mandato contenido en este artículo se establece "sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores"; lo cual está poniendo en evidencia que si se efectúa la transmisión de la empresa de acuerdo con este art. 44, los contratos de trabajo perviven. Siendo claro que lo mismo sucede cuando la empresa continúa después de la jubilación, sin necesidad de que se haya transmitido a otro empresario."

Se afirma así un doble encadenamiento causal: la incapacidad del empresario ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, dimanante de esa causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo.

En el plano temporal, la resolución descarta la necesidad de que siempre sean coincidentes el momento de la jubilación (aquí declaración de IPA) y el cierre de la empresa y subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. "La finalidad de este plazo en los supuestos de jubilación es, fundamentalmente, el facilitar la liquidación y cierre del negocio o incluso su posible transmisión; y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos."

En el caso entonces enjuiciado habían transcurrido siete años entre la jubilación y la desaparición de la empresa y los ceses de los trabajadores, de forma que se desechó la necesaria relación de causalidad, considerando en consecuencia que no se trataba de una causa justificativa de la extinción sino de un mero pretexto o subterfugio.

Destacamos dos pasajes más de aquella sentencia. El que recuerda que tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han venido exigiendo el respeto del plazo prudencial o razonable mencionado, a pesar de que el art. 49.1.g) ET no lo impone explícitamente. "Es obvio que si este precepto configura a la jubilación del empresario como causa de extinción del contrato, ello exige la existencia de relación de causalidad entre aquélla y ésta, y si desde que tuvo lugar la primera hasta que se cerró la explotación y se extinguió el contrato han pasado varios años, no es posible afirmar que se da esa relación de causalidad." Y el que hace referencia al supuesto en el que se hubiere acreditado que el empresario (jubilado) había dejado de llevar a cabo cualquier clase de actividad empresarial, limitándose a realizar la actuación propia de un simple propietario, para el que se afirma que "tampoco existiría en tal caso razón alguna para estimar que era válida y conforme a ley la extinción del vínculo laboral del actor, toda vez que, como se expuso en el número 1 de este razonamiento jurídico, para la validez de tal extinción no basta con que se produzca la jubilación, sino que es necesario además que, dentro de un plazo prudencial, haya tenido lugar el cierre de la empresa, y es evidente que si esta explotación ha continuado, aunque el jubilado se haya limitado a actuar como mero propietario de la misma, no se ha producido durante muchos años el segundo requisito mencionado; y cuando el cierre del negocio aconteció ya había transcurrido, en exceso, cualquier tipo de plazo razonable."

Se alcanzaba análoga solución, entre otras, en la STS de 9 de febrero de 2001 (rcud. 1106/2000) cuando el plazo de referencia superaba los 5 años y en la STS de 8 de junio de 2001, rcud. 693/2000 (lapso de 2 años y ocho meses).

Por el contrario, la STS de 20 de junio de 2017, rcud. 1654/2015, argumentó la licitud de la actividad liquidadora y el carácter razonable del plazo en un caso relativo a la jubilación del titular de un despacho de abogados, atendida la complejidad de la anterior.

Finalmente, la STS de 20 de octubre de 2016, rcud. 978/2015, abordó un supuesto en el que el titular de una empresa -una mercería- era perceptor de pensión de jubilación por el RETA desde el 2000; pese a ello continuó con su actividad hasta septiembre 2012, en que el negocio pasó a ser gestionado por sus hijos, tras haberse iniciado proceso de incapacitación concluido por sentencia de 27.05.2013; el 12.07.2013 se notificó a la trabajadora actora la extinción de su contrato laboral, alegando como causa la incapacidad judicial del demandado. Declaró la Sala la validez de la extinción contractual producida por esa incapacitación,



considerando justificado que los hijos del empresario se hicieran cargo de la empresa durante la tramitación del proceso de jurisdicción voluntaria, y durante mes y medio más, hasta que tiene lugar el acuerdo de liquidación de la mercería y la extinción del contrato de la entonces trabajadora demandante.

3. El actual caso comparte con el que se acaba de reseñar la concurrencia de la causa extintiva invocada para acordar el cese contractual de la parte actora, así la dimanante de la situación de incapacidad del empleador o empresario. Difiere en cuanto al lapso que media entre la declaración de incapacidad y la decisión de poner fin a la relación laboral, lapso en el que a su vez sucede la encomienda de la gestión del negocio a una tercera persona, así como en la alusión a un proceso de agravamiento de la salud de la empresaria.

Estas circunstancias específicas son las que determinarán el carácter razonable o no del tiempo transcurrido entre el 17 de diciembre de 2018 -fecha de reconocimiento de la situación de IPA- y el 15 de octubre de 2019, día de remisión al actor de un burofax comunicándole su cese. Advirtiendo también que desde enero de 2019 las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherentes a la titularidad de la empresa las asumió otra trabajadora, finalizando el 11 de octubre de 2019.

En ese periodo de 10 meses persiste la situación de IPA de la empresaria, quien padece un agravamiento de su enfermedad, precisando de tratamiento de resultado imprevisible, tal y como reflejan las cartas de comunicación de los ceses de sus trabajadores. Pero antes de que esto se produzca, puede inferirse que necesitó el apoyo de una de ellas para la gestión del negocio, sin el cual no continuó la actividad.

Aquella causa de incapacidad se torna en elemento esencial de la decisión extintiva, del cese en la actividad, esencialidad que no empaña la atribución o delegación de facultades durante un lapso que puede, en ese caso, calificarse de prudencial para la búsqueda de soluciones y mantenimiento de los puestos de trabajo; plazo que se estima razonable para cumplimentar el objetivo con el que ha sido configurado jurisprudencialmente: facilitar en definitiva una eventual transmisión -que no llega a producirse-, o la propia liquidación y cierre del negocio, que finalmente tuvo lugar el 31 de octubre de 2019, fecha en la que la empresaria demandada dio de baja al actor en Seguridad Social y al resto de trabajadores que prestaban servicios por su cuenta y bajo su dependencia, procediendo también a causar baja en el censo de trabajadores autónomos.

La extinción de los contratos se anudó a la situación de incapacidad que sufría la empresaria, al empeoramiento y al fracaso de la gestión encomendada a una de sus trabajadoras, evidenciando la relación causal entre el estado incapacitante de la parte empleadora y la determinación de poner fin a la actividad empresarial.

Resultan conformes a la doctrina de esta Sala IV la argumentación y decisión adoptadas por la sentencia de contraste, que mantiene la conexión entre la declaración de incapacidad permanente absoluta de la empleadora, su agravamiento, y la decisión de ruptura de la relación laboral, tesis que genera la validez de la extinción de conformidad con lo prevenido en el art. 49.1.g) ET, y que excluye, en definitiva, la calificación del cese del trabajador como despido improcedente.

CUARTO.- Las precedentes consideraciones van a determinar que la sentencia impugnada sea casada y anulada, previa la estimación del recurso en línea con lo informado por el Ministerio Público. Resolviendo el debate suscitado en suplicación, se desestimaré el recurso de tal clase formulado por la parte actora, confirmando y declarando la firmeza de la resolución dictada por el juzgado de lo social.

No procede efectuar pronunciamiento en costas y sí acordar la devolución del depósito y de las consignaciones o levantamiento de los aseguramientos prestados en su caso para recurrir, ex arts. 235.1 y 228 LRJS.

FALLO

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

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Maximiliano . D. Miguel y D.^a Juliana .

Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) el 14 de octubre de 2021 (rollo 1233/2021) y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, se desestima el recurso de tal clase formulado por D. Romualdo , confirmando y declarando la firmeza de la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Almería de fecha 14 de abril de 2021, en sus autos nº 1713/2019.

2. No procede efectuar pronunciamiento en costas y sí la devolución del depósito y de las consignaciones o aseguramientos prestados en su caso para recurrir.

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



Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ