

La extinción del contrato de un trabajador extranjero que pierde la autorización para trabajar en España es un despido improcedente con la consiguiente indemnización ante la imposibilidad de readmisión

Se confirma la sentencia que declaró la improcedencia del despido de un trabajador extranjero, basándose la empresa para extinguir el contrato en la pérdida de su permiso de residencia y trabajo. Tal y como ha resuelto la Sala en anteriores ocasiones, la pérdida de la autorización para trabajar en España guarda visos de completa similitud con las causas que se prevén en el art. 52 del ET, en la medida en que imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero; sin que, por otra parte, pueda negarse que se está ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa.

Aunque no existe precisión sobre la cuestión de la posible aplicación de la causa objetiva del apartado a) del citado precepto, esa es la causa que ampara la decisión extintiva cuando se produce la pérdida de la autorización para trabajar, al tratarse de una ineptitud sobrevenida, con posterioridad al ingreso en la empresa. Concluye el Tribunal que en estos casos la extinción del contrato ha de ser tratada como un despido improcedente con la consiguiente indemnización ante la imposibilidad de readmisión.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 23/06/2021

Nº de Recurso: 3444/2018

Nº de Resolución: 642/2021

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

En Madrid, a 23 de junio de 2021.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por D. Baltasar , representado y asistido por el letrado D. Raimundo Martínez Camacho; y por el empresario D. Borja, representado y asistido por el letrado D. Gabriel Fuentes Núñez, contra la sentencia dictada el 4 de abril de 2018 y aclarada por auto de fecha 3 de mayo de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 190/2018, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona, de fecha 31 de octubre de 2017, autos núm. 796/2016, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D. Baltasar, frente al empresario D. Borja; Fondo de Garantía Salarial (FOGASA); e intervención del Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social n.º. 11 de Barcelona, dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"Primero. El actor comenzó a prestar sus servicios a favor del demandado Borja el día 01/07/2010, con la categoría profesional de planchista y un salario de 1.848,61 euros brutos mensuales, incluida la parte proporcional de las pagas extras. Es de aplicación el convenio siderometalúrgico de la provincia de Barcelona (no controvertido ni negado de contrario, doc. 20 a 54 del actor y folio 60).

Segundo. El actor, de nacionalidad dominicana, tenía concedida una autorización de residencia de larga duración que se extinguió con efectos de 01/10/2015, razón por la que la TGSS inició el 03/02/2016 la instrucción de un procedimiento, que fue notificado tanto al actor como al empresario demandado, dándose trámite de audiencia el 10/02/2016 y el 15/06/2016 a ambos, respectivamente.

En fecha de 16/08/2016, notificado al trabajador el 19/08/2016, se resolvió por la TGSS tramitar su baja en el RGSS en fecha de 01/10/2015 en la empresa Borja.

Formulado por la letrada del demandante, Ascension, un recurso de alzada, fue desestimado el 19/09/2016.

Posteriormente, presentó una demanda contenciosoadministrativa en la que solicitaba una medida cautelar, que fue desestimada, si bien la demanda fue estimada conforme a la Sentencia n.º 321/2016, dictada el día 12/12/2016 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º. 11 de Barcelona, dejándose sin efecto la expulsión del actor de España, con prohibición de entrada por cinco años, fallo judicial que ha sido recurrido en apelación (folios 60 a 64 y 68 a 68 girado, doc. 55, 57, 60 a 62 y 76 a 87 del actor y 17 a 18 del demandado y testifical de Ascension).

Tercero. El gestor laboral de la empresa, D. Diego, se puso en contacto con el demandado para indicarle que, puesto en contacto con la Administración de la Seguridad Social, se le indicó que se tenía que excluir al actor en la tramitación de los documentos de cotización de agosto de 2016 y siguientes, lo que se haría inmediatamente (testifical de Diego y doc. 2 a 16 y 19 del demandado).

Cuarto. El demandado intentó notificar al actor un escrito de fecha 29/08/2016 en el que le pone de manifiesto la resolución de 19/08/2016, en la que se indica que no podía seguir trabajando, al no tener la autorización de trabajo y residencia, indicándole que, en todo caso, tenía pagadas todas las nóminas hasta el 31/08/2016 y las vacaciones, así como la entrega de parte de Navidad y la paga de junio en la cantidad de 1.144,35 euros.

Al no querer firmar el citado documento, lo hicieron el demandado y dos testigos.

A partir del 31/08/2016 el actor no trabajó más en la empresa demandada (doc. 20, el interrogatorio del demandado y la testifical Candida).

Quinto. El actor presentó, el 01/09/2016, una denuncia ante la Inspección de Trabajo, poniendo de manifiesto la irregularidad de varios trabajadores que realizaban su trabajo a favor de la empresa demandada sin contrato de trabajo, denuncia que fue notificada por burofax de la misma fecha a la citada demandada, que fue firmado por D.ª. Candida, esposa del demandado, y entregado a su marido (folios 10 a 14 y 69 girado a 70 girado y doc. 63 a 68 del actor).

Sexto. El demandado presentó una denuncia contra el actor ante los Mossos d'Esquadra, en fecha de 08/09/2016, como resultado de los incidentes ocurridos el 06/09/2016, a las 11:45 horas, con el trabajador y con el que decía que era su abogado (doc. 21 del demandado)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimo la demanda interpuesta por Baltasar contra Borja, el MINISTERIO FISCAL y el FOGASA, por lo que absuelvo a las demandadas de todas las peticiones deducidas en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Baltasar ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 4 de abril de 2018, aclarada por auto de fecha 3 de mayo de 2018, en el que consta la siguiente parte dispositiva:

" LA SALA ACUERDA : ha lugar a aclarar la sentencia de 4 de abril de 2018 recaída en el presente rollo de suplicación seguido con el número 190/2018 en el sentido de que su fallo habrá de sustituirse por el siguiente:

"Que, estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por Baltasar contra la sentencia dictada el 31 de octubre de 2017 por el Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona en los autos seguidos con el n.º 796/2016, a instancia de Baltasar contra Borja, con intervención del Ministerio Fiscal, debemos revocar y revocamos en parte dicha resolución y, en consecuencia, estimando en parte la demanda, declaramos la improcedencia del despido y condenamos al empresario a indemnizar al trabajador demandante en la suma de 13.713,05 euros." Quedando confirmados el resto de los demás pronunciamientos".

TERCERO.- La anterior sentencia, fue recurrida en casación para la unificación de doctrina por:

D. Baltasar, alegando que existe contradicción con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de octubre de 2017, R. 243/2016.

Y por el empresario D. Borja, que alega contradicción con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 14 de enero de 2015, R. 6783/2014.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso y no habiéndose impugnado por ninguno de los personados, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar ambos recursos improcedentes.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de junio de 2021, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Las cuestiones que se plantean en los presentes recursos de casación unificadora son varias:

la primera, sobre los límites del auto de aclaración de sentencia que eleva la cuantía de la indemnización por despido fijada en la sentencia. La segunda, sobre la calificación de la extinción del contrato de un ciudadano extranjero al que le caduca y no se le renueva la autorización para trabajar; y, la tercera, sobre la necesidad de que una sentencia que declara el despido improcedente con derecho a indemnización por imposibilidad de readmisión, al carecer el extranjero de permiso de trabajo, comporte obligatoriamente la condena a salarios de tramitación o, tal condena solo es posible cuando se solicita expresamente.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social N.º. 11 de Barcelona, desestimó la demanda de despido interpuesta por el actor contra el empresario, al que absolvió de todas las peticiones formuladas en su contra.

La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 4 de abril de 2018, Rec. 190-2018 (aclarada por Auto de 3 de mayo de 2018) estimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y, con revocación de la sentencia de instancia, declaró la improcedencia del despido, condenando al empresario a indemnizar al trabajador con la suma de 1.142,75 euros; cantidad que fue incrementada por el referido Auto de aclaración a 13.713,05 euros.

Consta en la referida sentencia que el actor comenzó a prestar sus servicios a favor del demandado el 1 de julio de 2010, con categoría de chapista, siendo de aplicación a la relación el convenio de Siderometalurgia de la provincia de Barcelona. El actor tiene nacionalidad dominicana y tenía

concedida una autorización de residencia de larga duración que se extinguió el 1 de octubre de 2015, razón por la que el 3 de febrero de 2016 la TGSS inició un procedimiento con trámite de audiencia al actor y al empresario. Al actor se le comunicó el 19 de agosto de 2016 que se había resuelto tramitar su baja en Seguridad Social en la empresa. Tanto el recurso de alzada presentado por el trabajador como la medida cautelar solicitada fueron desestimados, si bien, posteriormente, la demanda fue parcialmente estimada ??dejando la sentencia sin efecto la expulsión del actor. El empleador demandado intentó poner de manifiesto al trabajador el contenido de la resolución de 19 de agosto de 2016 en la que se indicaba que no podía continuar trabajando al no tener permiso de trabajo y residencia, indicándole que, en todo caso, tenía pagadas todas las nóminas hasta el 31 de agosto de 2016 y las vacaciones, así como las partes proporcionales de las pagas de Navidad y de junio en la cantidad de 1.144,35 euros. A partir del 31 de agosto de 2016 el actor no trabajó más en la empresa demandada.

3.- La sala de suplicación, tras desestimar la petición de nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad, en cuanto a la alternativa petición de declaración de improcedencia del despido siguió el criterio establecido por esta Sala Cuarta en su sentencia de 16 de noviembre de 2016, Rcd 1341/2015, en la que se entendió que la pérdida de la autorización para trabajar en España imposibilitaba la continuación del contrato de trabajo del extranjero y que se trataba de una causa de finalización del contrato ajena a la empresa, pero que nuestro legislador había querido dotar de un determinado marco de protección a los trabajadores cuyo contrato se extingue por la concurrencia de una causa objetiva legal, debiendo incluirse en el contorno de dicha protección a los trabajadores extranjeros aun cuando carezcan de autorización para prestar servicios en España pero los hayan venido prestando efectivamente.

4.- Disconformes con la referida sentencia, ambas partes han formalizado recurso de casación para la unificación de la doctrina. El formulado por el trabajador contiene un único motivo, formalizado al amparo del artículo 207 e) LRJS, en el que denuncia infracción de normas, reclamando la ampliación de la condena con los correspondientes salarios de tramitación. El formulado por el empresario contiene dos motivos: en el primero solicita la anulación del auto de aclaración de la sentencia invocando vulneración del artículo 267 LOPJ, así como varios preceptos constitucionales y doctrina del Tribunal Constitucional; y, en el segundo, solicita que el cese del trabajador no sea considerado como despido improcedente porque no hay despido sino válida extinción del contrato de trabajo, denunciando la infracción de varias normas.

Por razones de método la Sala examinará en primer lugar el recurso del empresario, pues un eventual éxito del mismo podría condicionar el resultado del recurso del trabajador.

SEGUNDO.- 1.- El recurso del empresario demandado comienza con una especie de impugnación del auto de aclaración de sentencia de 3 de mayo de 2018, del que señala que incumple el artículo 267 LOPJ por haberse excedido de lo que es un mero Auto de aclaración, modificando la sentencia y porque, al haberse dictado sin su audiencia, vulnera los artículos 9.3 y 24.1 CE, así como diversas sentencias del Tribunal Constitucional que cita, alegando también indefensión.

2.- Ocurre, sin embargo, que tales denuncias no se realizan como un motivo de recurso formulado, en su caso, con fundamento en el artículo 207, apartado c) LRJS. Al contrario, se efectúan de manera inconexa sin cita alguna de sentencia de contraste que pudiera permitir a la Sala entrar a conocer del mismo. En efecto, como hemos dicho en reiteradísimas ocasiones desde su instauración y así se desprende de la configuración legal de este extraordinario recurso, el de casación para la unificación de doctrina tiene, en su configuración legal (arts. 218 y sig. LRJS) una clara delimitación conceptual y una precisa finalidad, en cuanto instrumento procesal, de índole excepcional y obligada aplicación restrictiva, que se concibe para evitar la contradicción respecto a controversias judiciales caracterizadas por una identidad sustancial que, sin embargo, llegan a merecer un dispar tratamiento

jurídico por parte de los tribunales del orden jurisdiccional social que resultan competentes para conocerlas y resolverlas definitivamente en vía de recurso extraordinario de suplicación o de casación. No es, por tanto, ni puede serlo, un medio de impugnación que permita adentrarse en el proceso enjuiciador llevado a cabo por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, en cuanto le corresponde zanjar, de modo definitivo y firme, a través del recurso de suplicación, las controversias surgidas en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sino que su área de acción queda circunscrita, por imperativo legal y en función de la necesidad de seguridad jurídica que viene a tutelar, a examinar la contradicción jurisprudencial que se denuncia, sobre la base de la concurrencia del presupuesto esencial referido a la identidad sustancial de hechos, pretensiones y fundamentos resueltas de modo contradictorio, por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo (STS de 28 de julio de 1992, Rcd. 791/1991, seguida de muchas otras).

En el recurso de casación para la unificación de doctrina, que es de naturaleza no sólo extraordinaria sino también excepcional, para que cada infracción legal denunciada sea viable y cada tema de contradicción planteado pueda ser analizado, es de todo punto necesario que se encuentren respaldados por las correspondientes sentencias contradictorias, estando obligado quien formula este recurso a concretar en sus escritos de preparación e interposición las sentencias que en tal sentido aduce con respecto a cada una de aquellas infracciones legales o temas de contradicción, y además ha de cumplir también en lo que se refiere a esas sentencias y en relación a cada una de estas vulneraciones legales o temas de confrontación, el mandato de expresar la relación precisa y circunstanciada de la específica contradicción que a esa materia concierne, tal como exigen los artículos 219, 221 y 224 LRJS (En este sentido, por todas: STS de 30 de marzo de 1996, Rcd. 2272/1995).

3.- Careciendo el motivo de indicación y aportación de la correspondiente sentencia de contraste, la Sala no puede entrar a analizar su contenido. Se trata, como se ha dicho, de una omisión que debe generar la inadmisión del motivo y que, en este momento procesal, se convierte en causa de desestimación.

TERCERO.- 1.- En el único motivo del recurso del demandado correctamente formulado se aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de enero de 2015, Rec. 6783/2014, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora y confirmó la sentencia de instancia, que había desestimado su demanda frente a la empresa. En ella se examinaba el supuesto de una trabajadora que, al momento de formalizar su contrato de trabajo, había aportado su tarjeta de residencia temporal de familiar de ciudadano de la UE y, posteriormente, a la expiración de la validez de la tarjeta, la empresa la requirió para que aportara la renovación de la misma. Tras varios requerimientos de la empresa, la trabajadora hizo entrega de una solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales que finalmente le fue denegada, comunicándole la obligación de abandonar el territorio nacional en el plazo de quince días. La empresa procedió a extinguir la relación laboral de la trabajadora y la sala de suplicación confirmó el criterio de la sentencia de instancia, que había desestimado la demanda de la trabajadora, por considerar que la falta de autorización administrativa para poder trabajar, exigida en España a los extranjeros no comunitarios, supone la concurrencia de una condición resolutoria implícita en el contrato que debe permitir a la empresa, en aplicación del art. 49.1 ET (apartado b) que pueda resolver el contrato de trabajo no sólo porque la prestación de servicios se vuelve imposible sino porque permite evitar posible perjuicios que se pudieran derivar de tener contratado a un extranjero en situación irregular.

2.- A juicio de la Sala entre la sentencia recurrida y la de contraste concurre la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS al ser análogas las situaciones fácticas, siendo similar, igualmente, la controversia jurídica a los efectos de la pérdida de la autorización administrativa para trabajar en

España de los trabajadores extranjeros de países ajenos a la Unión Europea (UE) en orden a la finalización del contrato de trabajo, y a la calificación que haya de darse a tal extinción y sus consecuencias, y si éstas han de ser o no las mismas del despido improcedente. Las sentencias comparadas llegan a resultados diferentes ya que mientras la recurrida considera que la pérdida de la autorización administrativa para trabajar no puede considerarse una cláusula extintiva válidamente consignada en el contrato como condición resolutoria, sino una causa objetiva legalmente establecida, concluyendo con la improcedencia del despido; la referencial resuelve en sentido totalmente contrario y considera la extinción ajustada a derecho en aplicación de una condición resolutoria implícita.

CUARTO.- 1.- La cuestión controvertida ya ha sido resuelta por la Sala en el mismo sentido que lo hace la sentencia recurrida. En efecto, en nuestra STS 955/2016, de 16 de noviembre, Rcd. 1341/2015, establecimos doctrina según la que en casos como el presente, la pérdida de la autorización para trabajar en España no puede considerarse como una condición resolutoria válidamente consignada en el contrato y, sí, por el contrario, debe ser considerada como una causa objetiva legalmente establecida. Por tanto, a tal doctrina debe estarse por razones de seguridad jurídica, igualdad en la aplicación de la ley y porque, a pesar de que ha transcurrido un cierto tiempo, no existen razones para cambiar dicha doctrina.

En efecto, nuestra doctrina ha admitido que la pérdida del permiso justifica la extinción del contrato de trabajo, pero igualmente ha insistido en que el extranjero sin la pertinente autorización no puede verse privado de la protección inherente a dicha contratación pese a su situación irregular en España, precisamente por la validez y consecuente eficacia de su contrato respecto a los derechos del trabajador que consagra la ley (Artículo 35 de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en redacción de la LO 2/2009, de 11 de diciembre; según el que: "La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo").

Igualmente, hemos dejado claro que la utilización del apartado b) del art. 49.1 ET para poner fin al contrato no resulta ajustada a derecho pues, en todo caso no sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del mismo el acaecimiento sobrevenido de una circunstancia atinente a la propia capacidad negocial de la parte trabajadora.

2.- Por tanto, como adelantamos en nuestra referida STS de 16 de noviembre de 2016, la pérdida de la autorización para trabajar en España, guarda visos de completa similitud con las causas que se prevén en el artículo 52 ET, en la medida en que imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero; sin que, por otra parte, pueda negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Y, aunque no existe precisión sobre la cuestión de la posible aplicación de la causa objetiva del apartado a) del art. 52 ET, esa es la causa que ampara la decisión extintiva cuando se produce la pérdida de la autorización para trabajar, al tratarse de una ineptitud sobrevenida, con posterioridad al ingreso en la empresa.

En efecto, esta es la solución que la Sala ha dado a supuestos similares, así, entre otras: la falta de la correspondiente autorización administrativa para ser Oficial de la Marina Mercante (STS de 29 de diciembre de 1988); la falta de titulación necesaria para seguir dando clases que constitúan el objeto de su contrato (STS de 29 de marzo de 1984), la pérdida del permiso de conducir cuando éste era inherente al objeto del contrato de trabajo (STS de 27 de octubre de 1983) y ello porque la ineptitud

se reconduce a una genérica falta de aptitud o de conocimientos para el trabajo pactado, incluida la carencia de titulación o autorización exigida para la realización del trabajo.

3.- La aplicación de cuanto se lleva reseñado conduce a la confirmación de la sentencia recurrida respecto de la calificación del despido como improcedente y la consiguiente indemnización ante la imposibilidad de readmisión ya que ésta resulta imposible en supuestos como el que examinamos.

CUARTO.- 1.- El recurso del trabajador se centra en la determinación de su derecho a la percepción de salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la sentencia de instancia. Para ello cita de contraste la sentencia dictada por esta Sala Cuarta, de 25 de octubre de 2017, R. 243/2016. En ella, se contempló el caso de un trabajador que fue despedido con efectos del 25 de febrero de 2014 y en la fecha de la sentencia de instancia el centro de trabajo se encontraba cerrado, por lo que no siendo posible la readmisión, acordó la extinción de la relación laboral declarando la improcedencia del despido y condenando a la empresa al pago de la indemnización sin incluir el abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la extinción del contrato; pronunciamiento que fue confirmado por la Sala de suplicación. Interpuesto recurso de casación unificadora, esta Sala Cuarta estimó el recurso aplicando la doctrina contenida en su sentencia de 21 de julio de 2016 (R. 879/2015), para incluir la condena a la empresa al abono al actor de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia de instancia.

2.- Entiende la Sala que no concurren los requisitos exigidos por el artículo 219 LRJS, para apreciar la contradicción. En efecto, en la sentencia de contraste se contempla un supuesto en el que el trabajador fue despedido por causas económicas y en el que, en la fecha de la sentencia de instancia, el centro de trabajo estaba cerrado y no podía efectuarse la readmisión. Sobre tales circunstancias, constando que el trabajador despedido solicitó en el acto del juicio que se declarase extinguida la relación laboral con derecho a la indemnización y salarios de tramitación, nuestra sentencia acogió la condena a dichos salarios. En la sentencia recurrida, los hechos no fueron exactamente como los que contiene la sentencia de contraste ya que, a partir de la pérdida de la autorización para trabajar, existía una imposibilidad legal de mantenimiento del contrato de trabajo que no derivaba de ningún tipo de actividad o actitud por parte de la empresa y que podría explicar la diferente solución alcanzada por la sentencia recurrida, lo que impide considerar que estamos ante una contradicción doctrinal sobre pretensiones que descansen en hechos sustancialmente iguales, ya que - con independencia de la corrección o no de la solución alcanzada en la sentencia recurrida- la peculiaridad de los hechos en ella examinados, que no concurren en la referencial, puede explicar la respuesta que se produce en la resolución aquí combatida.

QUINTO.- 1.- En virtud de lo expuesto, oído el informe del Ministerio Fiscal, procede la desestimación de los dos recursos examinados. La desestimación del recurso de la empresa conlleva la pérdida del depósito y de la consignación efectuadas para recurrir (artículo 228 LRJS), a las que se les dará el destino legal; así como la declaración que no procede la condena en costas ya que el recurso no ha sido impugnado; sin que, tampoco, proceda hacer ninguna imposición de costas en el recurso del trabajador (artículo 235 LRJS).

FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Baltasar, representado y asistido por el letrado D. Raimundo Martínez Camacho.

2.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el empresario D. Borja, representado y asistido por el letrado D. Gabriel Fuentes Núñez.

3.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 4 de abril de 2018 y aclarada por auto de fecha 3 de mayo de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 190/2018, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona, de fecha 31 de octubre de 2017, autos núm. 796/2016, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D. Baltasar, frente al empresario D. Borja.

4.- Ordenar la pérdida del depósito y la consignación efectuados para recurrir por D. Borja.

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

Así se acuerda y firma.