

El Pleno de la Sala IV del TS establece los efectos del abono prorrateado mes a mes de las pagas extraordinarias, cuando es libremente aceptado por el trabajador a pesar de la prohibición convencional

Se plantea en el presente caso si el trabajador reclamante tiene derecho a percibir las dos pagas extraordinarias establecidas convencionalmente, cuando existe una prohibición de prorrateo mensual en su abono. Parte la Sala para resolver el recurso de que el trabajador-demandante solicita las dos pagas extraordinarias semestrales cuando en su propia demanda reconoce que por sus servicios se le abonaba una cantidad mensual en la que se incluía la prorrateada de pagas extraordinarias, a pesar de la prohibición convencional.

Señala el Tribunal que en el supuesto examinado el empleador dio cumplimiento al derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias del art. 31 del ET, aunque su ejecución no se ajustara al pacto convencional, y sin que el trabajador se opusiera al abono mensual. En consecuencia, percibidas pacíficamente por el trabajador a lo largo de la relación laboral las pagas extraordinarias prorrateadas, ningún crédito genera a su favor por este concepto. La aceptación y consentimiento al percibo mensual extinguió la correlativa obligación del empleador, y un nuevo reconocimiento generaría un enriquecimiento injusto para el trabajador.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 991

Fecha: 18/05/2022

Nº de Recurso: 1646/2020

Nº de Resolución: 452/2022

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Madrid, a 18 de mayo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil Residencia Tercera Edad La Familia S.L., representada y asistida por el Letrado D. Roberto García González, contra la sentencia dictada el 25 de febrero de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el recurso de suplicación nº 2814/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 23 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Oviedo en autos núm. 476/2019, seguidos a instancia de

D. Rosendo contra la ahora recurrente.

Ha comparecido como parte recurrida D. Rosendo , representado y asistido por el Letrado D. Roberto Leiras Montañés.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 23 de septiembre de 2019 el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Oviedo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El demandante, comenzó a prestar sus servicios para la empresa demandada en fecha 16 de octubre de 2017, en virtud de un contrato indefinido a tiempo completo, como ayudante de oficios varios, con un salario ajustado al Convenio de servicios de atención a las personas dependientes. El centro de trabajo se ubicaba en Llanera. No ostenta ni ostentó cargo sindical ni representativo alguno.

A la relación laboral le es de aplicación el Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

SEGUNDO.- Con fecha 3 de junio de 2019, el demandante acudió a los servicios de la asesoría de la empresa llamada Bellavista explicando que quería finalizar su relación laboral con la misma, motivo por el que por parte del personal de dicha firma se procedió a redactar el siguiente documento que fue firmado por Don Rosendo .

Rosendo

Llanera a 3 de junio de 2019 Muy señores míos:

Les comunico por medio del presente escrito que, por motivos personales dejaré de prestar mis servicios en la empresa "Residencia Tercera Edad La Familia SL" a partir del día tres de junio de 2019; rescindiendo pues absolutamente mi vínculo laboral con la misma desde esa fecha.

Por ello les solicito que, en la misma fecha indicada en el párrafo anterior, preparen la correspondiente liquidación de cuantos devengos pudiere acreditar con motivo de mi cese: igualmente hagan las previsiones que crean convenientes respecto al puesto de trabajo que vengo ocupando.

Les ruego firmen una copia del presente, como acuse de entrega de la misma. Sin otro particular, atentamente.

Firmado: Rosendo .

TERCERO.- Con fecha 6 de junio de 2019 el demandante envió a la empresa el siguiente burofax que fue oportunamente recibido:

Muy señores míos:

El pasado tres de junio de 2019, al terminar mi jornada laboral, me pusieron a la firma un documento, redactado por la empresa, junto con el recibo de salarios del mes de mayo de 2019.

Una vez en mi domicilio, lo he leído con calma, lo he consultado y he comprendido que el mencionado documento formaliza mi baja voluntaria con efectos desde ese mismo día.

Yo no quiero causar baja voluntaria en la empresa, ni terminar mi relación laboral con la misma. Nadie me explicó el contenido del documento, ni me advirtió de su existencia o de su trascendencia,

Dado que yo no he redactado ese documento, que no se corresponde con mi voluntad y que yo no quiero causar baja voluntaria y tomando en cuenta que estoy dentro del periodo de preaviso que fija el artículo 23 del Convenio Colectivo de marco estatal de servicios de atención a personas

dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) por medio del presente escrito les indico que deberán dejar sin efecto dicho cese.

En caso de no atender inmediatamente mi voluntad real, iniciaré las acciones judiciales oportunas. Sin otro particular Rosendo .

CUARTO.- Con fecha de efectos de 3 de junio de 2019, el trabajador fue dado de baja en la Seguridad Social, si bien la empresa cotizó por él del 4 al 8 de junio por vacaciones.

QUINTO.- Por el demandante se presentó papeleta de conciliación en fecha 14 de junio de 2019, celebrándose acto conciliatorio el 26 de junio de 2019, que se dio por finalizado "sin avenencia".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda presentada por D. Rosendo contra Residencia de la Tercera Edad la Familia SL, debo absolver a la demandada de las pretensiones que contra ella se ejercitaban."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el demandante D. Rosendo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la cual dictó sentencia en fecha 25 de febrero de 2020, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por la dirección letrada de D. Rosendo contra la sentencia de 23 de septiembre de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Oviedo en los autos núm. 476/19, seguidos a su instancia contra la empresa "Residencia de la Tercera Edad, La Familia S.L.", en reclamación sobre despido y cantidad, la cual revocamos en el sentido de reconocer el derecho del actor a percibir la cantidad de 2.679,45 euros en concepto de gratificaciones extraordinarias, condenando a la empresa demandada a su abono, confirmando la misma en todos sus demás pronunciamientos. Todo ello sin que proceda expresa condena en costas."

TERCERO.- Por la representación de la recurrida Residencia Tercera Edad La Familia S.L. 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), la recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 16 de febrero de 2017, (rollo 1914/2016).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 18 de diciembre de 2020 se admitió a trámite el presente recurso y se dio 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 improcedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 26 de abril de 2022, y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, de conformidad con el art. 197 LO del Poder Judicial, se procedió a suspender el señalamiento inicial para acordar el debate del asunto por el Pleno de la Sala fijado para el 18 de mayo, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión nuclear que trae a casación unificadora la dirección letrada de la empresa demandada, Residencia Tercera Edad La Familia S.L., consiste en determinar las consecuencias o efectos de una prohibición convencional de prorrateo mensual en el abono de las pagas

extraordinarias, cuando el propio convenio no anuda ninguna consecuencia jurídica específica a su incumplimiento.

La sentencia recurrida de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 25 de febrero de 2020 (RS 2814/2019) estima parcialmente (el debate versó sobre el despido/desistimiento y reclamación de cantidades) el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora, reconociendo su derecho a percibir 2.679,45 euros en concepto de gratificaciones extraordinarias, señalando que el convenio colectivo "ha dejado fuera de las posibilidades de negociación entre empresario y trabajador otra forma distinta de abono... (de las pagas extras) cual ocurre con el prorrateo que en el presente caso el empresario introdujo y el trabajador (al parecer) vino aceptando tácitamente.". Aplica al efecto el contenido del VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE 21/09/2018) y en sede fáctica hace constar que la relación de servicios con la empresa demandada se inició el 6 de octubre de 2017, en virtud de un contrato indefinido a tiempo completo, como Ayudante de oficios varios, con un salario ajustado al Convenio.

2. El Ministerio Público entiende que confluente el presupuesto de contradicción e informa la desestimación del recurso, poniendo de relieve que la normativa convencional contiene la expresa prohibición de prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, y que las exclusiones de tal prohibición son solamente dos: contratos menores de 6 meses y cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores. Y que admitir la tesis de la recurrente, supondría desconocer la fuerza vinculante de los convenios colectivos, reconocida en el art. 37.1 CE y en el art. 82 ET.

La parte demandante impugna el recurso, cuestionando aquel requisito del art. 219 LRJS, y negando seguidamente que la sentencia incurra en las vulneraciones normativas denunciadas de contrario.

SEGUNDO.- 1. En ese marco de debate, deberá examinarse con carácter prioritario el cumplimiento del presupuesto de contradicción preceptuado en el art. 219 LRJS. Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contrastadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre otras muchas, recuerdan esta doctrina las SSTS de fechas 12.01.2022, rcud 5079/2018, 13.02.2022, rcud 39/2019, 19.01.2022, rcud 2620/2019 o 20.01.2022, rcud 4392/2018.

La referencial invocada es la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, de 16 de febrero de 2017 (RS 1914/2016), que estimó el recurso formulado por TERCIA GENERAL S.L. en cuanto a la cantidad correspondiente a pagas extras, dejándola sin efecto y aplicando la misma previsión convencional.

2. Concorre la identidad exigible entre las resoluciones objeto de comparación. Ambas analizan el art. 42. G) del convenio que prohíbe el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, habiéndose reclamado por los actores el abono de tales pagas, debatiéndose la calificación jurídica que ha de darse a las cantidades prorrateadas por la empresa de la paga extraordinaria.

Sin embargo, las sentencias emiten fallos contradictorios. Así, la ahora impugnada considera como salario las cantidades percibidas como paga extraordinaria de manera extemporánea y de forma prorrateada, y mantiene la existencia de la deuda, condenando a la empresa al abono de las pagas extraordinarias. Mientras que la sentencia referencial entiende saldada la deuda correspondiente, argumentando que no cabe legal, ni jurídicamente, amparar la doble percepción por los trabajadores de un mismo y sólo devengo porque ello implicaría un enriquecimiento injusto contrario al ordenamiento.

TERCERO.- 1. El escrito de recurso menciona la infracción de los arts. 31 ET, 42.G) del VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, 1.174, 1.196 y 1202 del Código Civil. Argumenta la concurrencia de aquel enriquecimiento injusto, la necesidad de compensar o absorber las cantidades correspondientes, el efecto cuasi sancionador de la aplicación convencional y la libertad del pacto realizado con el trabajador sobre el tiempo del abono, que entiende no desvirtúa la fuerza vinculante de los convenios.

Transcribiremos aquí el contenido del art. 42 -Estructura retributiva-, apartado G) -Gratificaciones extraordinarias-, citado: "Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical."

2. En pronunciamiento de esta Sala IV -STS de 19.01.2022, rcud. 479/2019- recordamos la doctrina unificadora en esta materia, citando al efecto la STS IV de 8.02.2021 (rcud 2044/2018) que examinaba un supuesto en el que se produjo el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias contraviniendo la prohibición establecida por los negociadores del convenio colectivo, pero sin que el convenio hubiera previsto expresamente las consecuencias anudadas al incumplimiento de la obligación, al contrario de lo que sucedía en los casos de las SSTS de 19 septiembre 2005 (rcud 4521/2004), 7 noviembre 2005 (rcud 4526/2004), 8 marzo 2006 (rcud 958/2005) y 25 enero 2012 (rcud 4329/2010). En estos precedentes se resolvió que el prorrateo de las pagas extras no liberaba al empresario de su obligación de pagarlas en el momento de su devengo, razonando al efecto que el convenio colectivo aplicable así lo establecía: "prohibía expresamente la fijación de un salario anual globalizado y el prorrateo de las pagas extras, incluso disponía que este prorrateo no liberaría al empresario y que se consideraría salario diario ordinario el abonado en concepto de prorrateo."

En aquél más reciente reproducimos la fundamentación conforme a la cual "aun cuando el convenio no contenga una explícita regla que precise las consecuencias del incumplimiento de la prohibición de prorrateo, lo que no cabe derivar de ello es que la instauración unilateral del mismo pueda vaciar de eficacia y contenido a la propia norma paccionada", de manera que "la interpretación de ésta pasa por colegir que, a tenor de la misma, lo que cada persona trabajadora percibe mes a mes no es, en ningún caso, retribución por pagas extras sólo porque tal sea la calificación que la empresa le otorgue". (...) "si el marco normativo que rige la relación contractual entre las partes determina, no solo que las pagas extras se abonen en dos momentos específicos del año, sino que no pueden abonarse de forma prorrateada, cabe partir de la asunción de que la retribución percibida mensualmente por la parte trabajadora corresponde a conceptos salariales distintos de dichas pagas extraordinarias".

Podemos mencionar igualmente la STS IV 18.05.2010, rcud 2973/2009, resolviendo un supuesto en el que el convenio colectivo, aunque fijaba que las pagas extras vencen en julio y navidad, no prohibía su abono prorrateado por acuerdo de los interesados, ni disponía que si se pagaban prorrateadas fueran consideradas salario ordinario. "Sentado lo anterior y visto que el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores no prohíbe el prorrateo de las pagas extras cuando las partes lo acuerden, debe estimarse que es más correcta la doctrina que contiene la sentencia recurrida. En efecto, como el citado artículo 31 permite que por convenio, colectivo o individual, las partes pacten el prorrateo de las pagas extras, la licitud de ese pacto obliga a estar al mismo y a conceder valor liberatorio al pago prorrateado de las pagas extras, máxime cuando con ese pago se da cumplimiento puntual a lo convenido en el contrato."

3. La sentencia impugnada en esta Litis revoca lo decidido en la instancia en materia de reclamación del abono de las pagas extraordinarias. Se ha partido de la posibilidad diseñada por el art. 31 ET de que en vía de negociación colectiva se acuerde el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias, y así de que el convenio concernido asevera con nitidez la interdicción del prorrateo mensual de las pagas extraordinarias; la norma utiliza la expresión "En ningún caso", abriendo seguidamente los dos únicos supuestos que excepcionan esa regla, y que no concurren en este caso (contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical).

Refuerza la estimación del postulado del demandante descartando una eventual compensación y absorción respecto de las cantidades mensualmente abonadas, con cita de la STS 8.03.2006, rcud 958/2005: "El argumento quiebra en este caso, en primer lugar, porque no se trataría del medio de extinción de la obligación de la compensación, pues no se estamos a presencia de personas que sean recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra, pues el actor no aparece como obligado a prestación alguna, tratándose si acaso del pago regulado en los artículos 1157 y siguientes del Código civil, y en segundo término, el convenio colectivo no consiente el efecto que el recurrente pretende dar al pago efectuado porque, luego de disponer de manera categórica que queda prohibido todo pacto por salario global, el prorrateo de las pagas extraordinarias no libera el empresario, sino que lo abonado se "considerará como salario o jornal diario correspondiente al periodo en que indebidamente se ha incluido en su prorrateo", estableciendo el pacto una penalidad que debe soportar el empresario que no abone las gratificaciones extraordinarias en las fechas previstas para cada una de ellas en el artículo 31 del convenio, más arriba transcrito, sanción que consiste en lo satisfecho de manera irregular y extemporáneamente, sin que con ello se extinga la obligación de satisfacer, además, las gratificaciones extraordinarias."

4. Pero hemos de traer a colación también la propia afirmación contenida en el escrito de demanda en el que la parte actora integra el hecho literal que sigue: "Por sus trabajos le era abonada la cantidad de 1062,50.-€ brutos mensuales, prorrateo de pagas extraordinarias incluida, en efectivo metálico."; dicción de la que claramente se infiere el efectivo percibo de las cantidades correspondientes al concreto concepto cuestionado durante el año 2018 y los seis primeros meses del año 2019.

No puede negarse que el empleador satisfizo mensualmente una cantidad en calidad de prorrateo de pagas extraordinarias y que en tal forma fue aceptada por el trabajador. Tampoco ofrece duda que el texto convencional de cobertura prohíbe ese abono prorrateado por meses, optando por que lo sea de manera semestral (los días 15 de junio y diciembre).

A diferencia de los casos anteriormente identificados, que se hacían eco del pacto acerca de la calificación como salario o jornal ordinario del quantum abonado cada mes, y establecían una penalidad para el empresario consistente en la no extinción de la obligación de satisfacer, además, las gratificaciones extraordinarias en el tiempo marcado por la norma, el actual no recoge de forma concreta y específica esas previsiones, sino tan solo la interdicción de efectuar un pago prorrateado mensualmente.

En ese marco regulador, y atendido el hecho sustancial de un reconocimiento por el propio demandante del recibo mensual de la paga extraordinaria proporcional, ha de determinarse si procede imponer aquella sanción económica que implica un doble abono por un mismo concepto. Partimos, en consecuencia, de que el empleador ha dado cumplimiento al derecho del trabajador a percibir las gratificaciones extraordinarias del art. 31 ET, pero su ejecución no se ha ahorrado al pacto convencional.

Desde el plano de la calificación, ya se ha señalado que no consta oposición ninguna del actor al pago mensual prorrateado que el demandado ha venido efectuando del concepto discutido, siendo en la fecha de formulación de la demanda - tras la extinción de su relación- cuando invoca el contenido del art. 42.G) del convenio, suplicando un nuevo abono de las pagas conforme al mismo. La conclusión

inherente a esa reiterada aceptación (a lo largo de todos los meses concernidos) de retribuciones, en calidad de pagas extraordinarias, ha de ser la de la inmutabilidad en su calificación. El actor recibió las cantidades correspondientes a las gratificaciones extraordinarias mes a mes.

Sentado lo anterior, habrá de discernirse si el incumplimiento empresarial resulta tributario de una sanción del signo acordado por la resolución recurrida. Ya hemos avanzado tanto la prohibición convencional de prorrateo como la ausencia de una descripción típica que apareje una específica sanción.

A las Infracciones de la empresa se refiere el art. 62 del convenio de aplicación y lo hace de la siguiente manera: "Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.". La simple lectura de tal disposición, y la remisión que opera, no permiten entender incluida aquella penalidad de índole económico ni el presupuesto previo de mutación del concepto salarial en el que se efectuó el pago. Se trata de dimensiones diferentes, y por ello las acciones u omisiones que el empresario hubiere efectuado en contravención del convenio colectivo se han de tramitar por la normativa de infracciones y sanciones a la sazón vigente.

La vía preceptuada para canalizar las eventuales infracciones que atañen a la negociación colectiva y la tutela de la fuerza vinculante de los convenios será la administrativa, con intervención de la Inspección de Trabajo, y no la consistente en imponer una duplicidad en el pago de las gratificaciones extraordinarias, pues no se tipifica en esa forma en el pacto. Recordaremos aquí el criterio cristalizado que aboga por una interpretación restrictiva en materia sancionadora, lo que veda ahora acuñar una modalidad no prevista por la normativa de aplicación.

5. Por tanto, percibidas pacíficamente por la parte actora a lo largo de su relación laboral las pagas extraordinarias prorrateadas, ningún crédito genera a su favor por este concepto. La aceptación y consentimiento al percibo mensual extinguió la correlativa obligación del empleador (arts. 1156 y 1126 CC) y un nuevo reconocimiento generaría un enriquecimiento injusto para el trabajador.

Sobre este último instituto, en STS IV (Pleno) de fecha 20.06.2018, rcud 3510/2016, dijimos que ante una duplicidad en el pago respecto de una única relación (concepto retributivo en el actual supuesto), cabría acudir al instrumento de la compensación o extinción de las deudas en la cantidad concurrente, o a la aplicación de la doctrina del enriquecimiento injusto. La sala de lo Civil de este TS ha reiterado al efecto que, en cuanto fuente de obligaciones, tiene su fundamento en la carencia de razón jurídica para el incremento patrimonial

-SS. de 28 enero 1956, 10 y 27 marzo 1958, 21 abril y 20 noviembre 1964, 24 enero 1975, 20 febrero 1976 y 16 noviembre 1978 -, señalando (STS, civil, 5 febrero 2018, rec 2246/2015) que "cualquier título jurídico - legal o convencional- constituirá motivo válido para la ventaja obtenida, en cuanto que lejos de producirse una atribución sin justa causa se hubiera operado en adecuada correspondencia a las relaciones vinculantes establecidas por las partes y guardando conformidad con el derecho objetivo". El exigible título aquí ha dejado de ostentarse, habida cuenta de la extinción de la obligación empresarial mediante aquel pago mes a mes de las gratificaciones extraordinarias, libremente aceptado por el trabajador.

CUARTO.- Las precedentes consideraciones conllevarán la estimación del recurso unificador, visto el dictamen emitido por el Ministerio Público, casando y anulando la sentencia impugnada, y la

resolución del debate formulado en suplicación por la parte actora en sentido desestimatorio, declarando la firmeza de la sentencia de instancia.

No procede efectuar pronunciamiento en costas (ex. art. 235 LRJS) y sí acordar la devolución del depósito y de las consignaciones efectuadas para recurrir (art. 228 del mismo texto legal).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil Residencia Tercera Edad La Familia S.L.

Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 25 de febrero de 2020, rollo 2814/2019, y resolviendo el recurso de suplicación formulado por D. Rosendo se desestima en su integridad, confirmando y declarando la firmeza de la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Oviedo el 23 de septiembre de 2019 en los autos nº 476/2019.

No procede imposición de costas y sí la devolución del depósito y consignaciones efectuados para recurrir. Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.