

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 330/2020, de 14 de mayo de 2020

Sala de lo Social

Rec. n.º 4282/2017

SUMARIO:

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Concurrencia de despido producido después de la presentación de la demanda que no es impugnado por el trabajador. La vigencia de la relación laboral, en el momento en que el órgano judicial se pronuncia sobre la concurrencia de la causa alegada como justificativa de la extinción que se pretende, constituye, con carácter general, un presupuesto imprescindible para la viabilidad de la acción resolutoria, dado que dicha extinción del contrato se produce en virtud de la sentencia firme que declara que el empresario ha incurrido en la causa invocada. Esta regla general no ha impedido que se admita de manera excepcional la posibilidad de que la persona trabajadora afectada cese voluntariamente en la prestación de servicios al tiempo que formula demanda de extinción contractual cuando el mantenimiento de la relación laboral pudiera ocasionarle un grave perjuicio. No obstante, esta sala también ha mantenido, en relación con la cuestión del despido ulterior a la incoación del proceso para la declaración de la extinción contractual, que la relación no podía entenderse vigente si con posterioridad a la papeleta de conciliación, pero antes de la presentación de la demanda, la persona trabajadora había sido despedida. Es cierto que en el presente caso, el despido se produce después de la demanda, pero la solución a alcanzar debe de ser la misma, ya que no estamos aquí ante un supuesto de acumulación de acciones del artículo 26.3 de la LRJS, sino, por el contrario, ante el ejercicio de una única acción –la derivada del art. 50 ET–. Dicha acción era también la única que podía ejercitarse en el momento en que se presentó la demanda y, sobre todo, es la única que ha mantenido viva la parte actora, que en momento alguno instó una eventual ampliación de la demanda para acumular la impugnación del despido. Por el contrario, consta que dicho despido no ha sido combatido por la trabajadora, consintiendo así la ruptura definitiva de la relación contractual en una fecha en la que no había obtenido todavía sentencia favorable firme sobre su pretensión extintiva. Solo esa impugnación del despido hubiera permitido un eventual análisis de ambas causas de finalización de la relación en los términos que esta Sala ha venido perfilando. La acumulación de las dos acciones, además, hubiera supuesto la posibilidad de debatir y resolver las dos cuestiones, incorporando, para ello, el examen sobre la eventual conexión entre las causas últimas de la extinción y del despido. Nada de esto sucede en este caso en el que la trabajadora es despedida sin reacción alguna por su parte. La relación laboral quedó definitivamente extinguida en la fecha del despido y, por ello, no era posible declarar la extinción de un contrato que ya no estaba en vigor. Resulta irrelevante, al respecto, la circunstancia de que se mantuviera vigente la medida cautelar acordada por auto del Juzgado de lo Social eximiendo a la trabajadora de la prestación de servicios, puesto que dicha suspensión no es un obstáculo para sostener que la relación estuvo viva hasta la fecha del despido.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 49.1 j), 50.1 c) y 2 y 56.1.
Ley 36/2011 (LRJS), art. 26.3.

PONENTE:

Doña María Lourdes Arastey Sahun.

Magistrados:

Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Don RICARDO BODAS MARTIN

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4282/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 330/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 14 de mayo de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a. Guillerma, representada y asistida por la Letrada D.^a. Ana García Rioboó, contra la sentencia dictada el 27 de septiembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) en recurso de suplicación nº 566/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 4 de julio de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Soria, en autos núm. 345/2016 seguidos a instancia de la ahora recurrente contra DIRECCION000 y en la que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido como parte recurrida DIRECCION000. representada por el Procurador D. Álvaro Moliner Gutiérrez y asistida por el Letrado D. Raul Ladera Sainz.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 4 de julio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Soria dictó sentencia aclarada por Auto de 6 de julio de 2017 que transcribe nuevamente la redacción de la sentencia, que no era legible en algunos tramos, y en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- D.^a. Guillerma, nacida el NUM000/80 y con número de afiliación a la Seguridad Social NUM001, ha venido prestando servicios retribuidos bajo la dirección de DIRECCION000. en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo desde el 21/06/00 con la categoría de dependiente y desde el 01/01/06 con la categoría

de auxiliar administrativo, con jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a sábado y salario mensual bruto de 2.030,58 euros con prorrata de pagas extraordinarias.

Segundo.

El horario de trabajo de la Sra. Guillerma y del resto de administrativos en jornada completa es de lunes a viernes de 08.00 a 13.30h y de 15.30h a 19.30h (9h 30 min/día) y un sábado de cada tres de 08.00h a 13.00h (5 h/día).

Como contrapartida a la jornada superior que los trabajadores realizan respecto de las 40 horas semanales, DIRECCION000. concede doce días de libre disposición.

Tercero.

La Sra. Guillerma es la auxiliar administrativo más antigua del departamento de compras y ventas de DIRECCION000. El departamento se divide en tres secciones: "tienda", "pintura" y "Porcelanosa y almacén". Antes de que la Sra. Guillerma quedara embarazada de su primer hijo se encargaba de la sección de "Porcelanosa y almacén". Sus funciones eran comprar a proveedores, formalizar pedidos, registrar el material y el albarán en el ordenador, gestionar logística, revisar albaranes de venta, crear fichas de los artículos (nombre, código, descripción, proveedor, precio de coste, margen de venta o beneficios, descuentos aplicables y ubicación), emitir presupuestos a los clientes, negociar con proveedores, gestionar encargos, gestionar cobros, dar de alta a los clientes y actualizar su historial de pedidos, atender al público en productos disponibles sólo en catálogo. Su puesto de trabajo estaba ubicado en la oficina, como el de los demás administrativos, y estaba equipado con conexión a internet para realizar las tareas.

Cuarto.

Con motivo del nacimiento de su primer hijo, la Sra. Guillerma disfrutó de una excedencia por cuidado de hijos del 13/08/11 al 31/12/11, con posterior incorporación y reducción de jornada por el mismo motivo del 02/01/12 al 03/11/13.

Durante este periodo de reducción de jornada, su horario de trabajo fue de 08.00h a 13:30h de lunes a viernes (5h 30 min/día) y de 08.00h a 13.00h un sábado de cada tres (5h/día).

Su jornada laboral reducida según la Inspección de Trabajo era del 72 %; la jornada que se le retribuyó y por la que se cotizó fue del 58%.

La dirección de la empresa la retiró de su trabajo habitual en la sección de "Porcelanosa y almacén" alegando que el trabajo de oficina requería continuidad y completa dedicación y que no podía realizarse a tiempo parcial; se le encargó ordenar alfabéticamente facturas, grapar cada albarán con su factura y cambiar tarifas de los productos.

La empresa privó a la Sra. Guillerma del disfrute de días de libre disposición.

Quinto.

Desde el 04/11/13 la Sra. Guillerma pasó a trabajar en jornada completa; la empresa le asignó la sección de "tienda", con idénticas funciones que en la sección de "Porcelanosa y almacén". La Sra. Guillerma volvió a disfrutar los días de libre disposición en compensación del exceso de jornada.

Sexto.

Con motivo del nacimiento de su segundo hijo la Sra. Guillerma estuvo en excedencia por cuidado de hijos del 12/12/14 al 30/04/15, con posterior incorporación y reducción de jornada por el mismo motivo desde el 04/05/15.

Durante esta reducción de jornada, su horario de trabajo ha sido de 08.00h a 13:30h de lunes a viernes (5h 30 min/día) y de 08.00h a 13.00h un sábado de cada tres (5h/día).

Su jornada laboral reducida según la Inspección de Trabajo ha sido del 72%; la jornada que se le ha retribuido y por la que se ha cotizado ha sido del 58%.

Nada más incorporarse a trabajar tras la segunda excedencia por cuidado de hijo, la empresa le comunicó el cambio de ubicación de su puesto de trabajo a la zona de la caja, a la entrada de la tienda, en una zona auxiliar donde anteriormente no existía ningún puesto de trabajo y donde había un ordenador sin conexión a internet; el resto de administrativos continuaron teniendo su puesto de trabajo en la oficina.

La empresa le asignó las siguientes funciones: localizar artículos no localizados, completar fichas y escribir la expresión "anulado" en las fichas de artículos inexistentes, inventarios, regularizar diferencias en la base de datos e investigar la razón del descuadre, comprobar ubicaciones de artículos, actualizar tarifas de productos, crear stocks o dar entrada manual de artículos; antes de que se le asignaran estas funciones con carácter exclusivo, cada administrativo realizaba las de su sección aprovechando las temporadas de menos trabajo.

El volumen de trabajo asignado a la Sra. Guillerma no ocupaba la jornada a tiempo completo.

La empresa impuso a la Sra. Guillerma el uso de uniforme de trabajo como el de los operarios de tienda y almacén: un pantalón gris, una camiseta gris de manga larga, una sudadera y botas de seguridad; su uso no se impuso al resto de administrativos.

La empresa ha privado a la Sra. Guillerma del disfrute de días de libre disposición.

Séptimo.

DIRECCION000. explota un establecimiento de la franquicia Big Mat y utiliza la web corporativa de Big Mat; en 2012 intentó poner en funcionamiento una web propia que sólo estuvo operativa unos meses. Todos los administrativos utilizan el mismo programa informático y registran cualquier operación que realicen (solicitud de presupuesto de un cliente, entrega del mismo, pedidos, entregas, variaciones solicitadas por el cliente, incidencias pedidos, etc.); todos los administrativos tienen acceso a la información relativa a los clientes atendidos por cada uno de ellos.

Octavo.

El 02/12/15 D^a. Guillerma formuló denuncia contra DIRECCION000. ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Soria; amplió la denuncia el 13/01/16.

El 29/07/16 la Inspección de Trabajo emitió dos informes en materia de discriminación por razón de sexo y discriminación por razón de maternidad y determinó que el único impedimento para que la Sra. Guillerma siguiera desempeñando su trabajo como auxiliar administrativo en el departamento de compras y ventas, con la plenitud de sus funciones y responsabilidades, acordes con su aptitud, cualificación y experiencia en la empresa, era el ejercicio de su derecho a reducción de jornada por cuidado de hijos menores.

El 04/08/16 la Inspección de Trabajo levantó acta de infracción nº NUM002 en la que proponía imponer a DIRECCION000. una sanción en su grado mínimo por importe de 6.251,00 euros por la comisión de una infracción en materia laboral muy grave prevista en el art. 8.12 LISOS en relación con los arts. 4.2.c), 37.6 y 46.3 ET y arts. 8 y 44 LO 3/07 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El 26/08/16 la Inspección de Trabajo comprobó la existencia de diferencias de cotización de la empresa al RGSS de la Sra. Guillerma en los periodos de reducción de jornada del 02/01/12 al 03/11/13 y desde el 04/05/15 por bases inferiores a las correspondientes al porcentaje de jornada realmente realizado, siendo éste de un 72% en vez del 58% cotizado.

El 08/08/16 la TGSS acordó modificar el porcentaje de jornada del contrato de la Sra. Guillerma en el periodo de alta de 02/01/12 al 03/11/13 y desde el alta de 04/05/15, quedando el porcentaje al 72%. La resolución se confirmó en alzada.

El 31/08/16 la Inspección levantó acta de liquidación de cuotas NUM003 del periodo comprendido entre enero de 2012 y diciembre de 2015 por importe de 4.034,36 euros. La resolución se confirmó en alzada.

El 12/04/17 la Inspección levantó acta de liquidación de cuotas NUM004 del periodo comprendido entre enero y diciembre de 2016 por importe de 1.864,89 euros.

Noveno.

Tras las visitas de la Inspección, DIRECCION000. reubicó a principios de 2016 el puesto de trabajo de la Sra. Guillerma en la oficina y exoneró a la trabajadora de llevar uniforme; no le ha restituido sus funciones.

Décimo.

La Sra. Guillerma causó baja por ansiedad y pasó a situación de incapacidad temporal, con tratamiento en salud mental del Sacyl, desde el 11/03/16 hasta el 24/06/16 y desde el 27/06/16 hasta el 21/11/16.

UNDÉCIMO.- El 09/09/16 D^a. Guillerma presentó papeleta de conciliación ante el SMAC solicitando la extinción del contrato por acoso laboral. El 16/09/16 se celebró acto de conciliación que resultó intentada sin avenencia.

DUODÉCIMO.- El 28/12/16 DIRECCION000. remitió a la Sra. Guillerma una carta con el siguiente contenido:

"La empresa ha venido en conocimiento de que el pasado día 21 de noviembre de 2016 fue dada de alta médica tras un periodo de incapacidad temporal por contingencias comunes. Sin embargo, usted, ni ha presentado este parte de alta médica, ni se ha presentado a trabajar, ni alegado motivo alguno que le impidiera no hacerlo.

En consecuencia se consideran injustificadas sus ausencias al trabajo desde el día 22 de noviembre de 2016 y hasta el día de hoy 28 de diciembre de 2016.

Esos hechos son constitutivos de una falta muy grave de inasistencia al trabajo injustificada prevista en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RDLeg. 2/2015 de 23 de octubre (y en relación con el art. 69.1 de la Ordenanza de Trabajo de 24.07.1971 en cuanto se pueda entender de aplicación y art. 16.1 del Acuerdo para su sustitución aprobado por Resolución de 21.03.1996 de la Dirección General de Trabajo). Por dicha falta se le sanciona con el despido de esta empresa. Dicho despido tendrá efectos de mañana 29 de diciembre de 2016."

La carta se entregó el 30/12/16 a la Sra. Guillerma.

El 14/11/16 el Juzgado de lo Social de Soria había dictado Sentencia que extinguía la relación laboral. Recurrída en suplicación, el 09/03/17 se declaró nulidad de actuaciones desde auto de acumulación de 19/10/16 por indebida acumulación de procesos.

Por Auto de 26/09/16 se había acordado como medida cautelar la exención de la Sra. Guillerma de la obligación de acudir a su puesto de trabajo durante la tramitación de los autos 345/2016."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Estimar íntegramente la demanda interpuesta por D^a. Guillerma contra DIRECCION000., declarar extinguida en la fecha de esta Sentencia la relación laboral que unía a las partes y condenar a DIRECCION000. a abonar a D^a. Guillerma la cantidad de cuarenta y seis mil novecientos ochenta y un euros con cincuenta céntimos (46.981,50 €) en concepto de indemnización por la extinción."

Segundo.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por DIRECCION000. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos), la cual dictó sentencia en fecha 27 de septiembre de 2017, en la que estimando el motivo planteado a tal fin, se realiza una modificación en el hecho probado duodécimo, en dos apartados diferentes; el primero, a fin de añadir que "La Tesorería General de la Seguridad Social reconoció la baja en el régimen general de doña Guillerma (que es la trabajadora) con fecha de efectos de 29 de diciembre de 2016 como trabajador de DIRECCION000 (que es la empresa recurrente) siendo la causa de la baja despido disciplinario"; la segunda modificación en el sentido de matizar que "donde se dice "Por auto de 26 de septiembre de 2016 se había acordado como medida cautelar la exención de la señora Guillerma de la obligación de acudir a su puesto de trabajo durante la tramitación de los autos 345/2016", se debe de añadir "hasta que recaiga sentencia en instancia de los mismos"."

Dicha sentencia consta del siguiente fallo:

"Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa DIRECCION000 contra la sentencia de fecha 4 de julio de 2017 del Juzgado de lo Social de Soria, en autos DSP 345/2016, en materia de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, seguidos a instancia de doña Guillerma contra dicha empresa, debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida por falta de acción por pérdida sobrevenida de su objeto. Sin

costas. Una vez firme esta resolución devuélvase a la empresa recurrente el depósito y las consignaciones efectuadas para recurrir."

Tercero.

Por la representación de D^a. Guillerma 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 Asturias de 21 de febrero de 2017, (rollo 73/2017).

Cuarto.

Por providencia de esta Sala de fecha 27 de abril de 2018 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 procedente.

Quinto.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de abril de 2020, fecha en la que se inició la deliberación telemáticamente, en el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2010, de 14 de marzo, con varias prórrogas, y se concluyó en la fecha su firma.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. La trabajadora demandante recurre en casación para unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) de 27 septiembre 2017 (rollo 566/2017). Como queda recogido en los Antecedentes, la sentencia recurrida revoca la del Juzgado de instancia que, estimando la demanda de la trabajadora, declara extinguido su contrato de trabajo por aplicación del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La Sala de suplicación considera que, en el momento de la celebración del juicio -y, por tanto, al dictarse la sentencia del Juzgado-, la relación laboral ya no estaba vigente porque la trabajadora había sido objeto de un despido disciplinario que no fue impugnado. De ahí concluye la necesidad de desestimación de la acción de extinción por entender que se produjo una pérdida sobrevenida de objeto.

Recordemos que la actora presentó demanda de extinción del contrato el 20 de septiembre de 2016. El Juzgado de instancia acumuló al presente procedimiento el que se seguía como procedimiento de oficio a instancia de la autoridad laboral. Asimismo, el 26 de septiembre de 2016 el Juzgado dictó Auto acordando, como medida cautelar, eximir a la trabajadora de la prestación de servicios. En ese estado de cosas, el Juzgado dictó sentencia en la instancia el 14 de noviembre de 2016 estimando la demanda y declarando extinguida la relación laboral. Dicha sentencia fue anulada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia por sentencia de 9 de marzo de 2017, que entendió incorrecta la acumulación de procedimientos que se había llevado a cabo en la instancia y ordenó reponer las actuaciones al momento anterior.

El Juzgado de lo Social celebró nuevo juicio el 26 de junio de 2017, dándose la circunstancia de que la empresa había comunicado a la trabajadora su despido disciplinario con efectos de 29 de diciembre de 2016, siendo esta circunstancia la que, como se ha indicado, lleva a la sentencia recurrida a negar que pudiera acogerse ya a la pretensión de extinción indemnizada del contrato de trabajo.

2. La parte recurrente invoca, como sentencia contradictoria a los efectos del art. 219.1 LRJS, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias el 21 febrero 2017 (rollo 73/2017) en la que se estimó la pretensión del trabajador -que había sido rechazada en la instancia- y se declaró la extinción del contrato

de trabajo al amparo del art. 50 ET, sin perjuicio de descontar de la indemnización la percibida por el despido objetivo del que había sido objeto el demandante. Se daba allí también la circunstancia de que el despido se produjo con posterioridad a la iniciación del procedimiento, sin que el trabajador lo impugnara.

Las soluciones alcanzadas por las sentencias comparadas son opuestas pese a coincidir situaciones fácticas análogas y tratarse de pretensiones idénticas. Mientras que para la sentencia recurrida resultaba decisivo que la relación no se hubiera roto por el despido posterior a la demanda, para la Sala de Asturias, el trabajador no queda privado de la acción de extinción contractual ya puesta en marcha porque en ese momento procesal de incoación del proceso la relación laboral sí estaba vigente.

Concorre, por consiguiente, la contradicción exigida por el precepto procesal indicado.

Segundo.

1. El recurso denuncia la infracción del art. 50.1 c) y 2 ET, en relación con los arts. 49.1 j) y 56.1 del mismo texto legal, con los arts. 3 y 1124 del Código Civil (CC) y con los arts. 9.3 y 24 de la Constitución (CE).

2. Esta Sala IV del Tribunal Supremo ha sostenido que la vigencia de la relación laboral, en el momento en que el órgano judicial se pronuncia sobre la concurrencia de la causa alegada como justificativa de la extinción que se pretende, constituye, con carácter general, un presupuesto imprescindible para la viabilidad de la acción resolutoria, dado que dicha extinción del contrato se produce a virtud de la sentencia firme que declara que el empresario ha incurrido en la causa invocada (STS/4ª de 6 noviembre 2017, rcud. 683/2016).

Esa regla general no ha impedido que admitiéramos de manera excepcional la posibilidad de que la persona trabajadora afectada cese voluntariamente en la prestación de servicios al tiempo que formula demanda de extinción contractual cuando el mantenimiento de la relación laboral pudiera ocasionarle un grave perjuicio (STS/4ª de 17 enero 2011 -rcud. 4023/2009 y STS/4ª/Pleno de 20 julio 2012 -rcud. 1601/2011-, así como las que reiteran esta última: STS/4ª de 28 octubre 2015 -rcud. 2621/2014-; 3, 23 y 24 febrero 2016 - rcud. 3198/2014, 2654/2011 y 2920/2014, respectivamente-; 15 septiembre 2016 -rcud. 174/2015- y 13 julio 2017 -rcud. 2788/2015-). Esta eventualidad quedó plenamente cubierta en el presente caso a través de la adopción de medidas cautelares.

3. Manteniendo el criterio general, respecto de la extinción del contrato producida en el marco del concurso con posterioridad a la demanda del art. 50 ET, hemos recordado que la relación no debe haber sido previamente extinguida en el momento en que el juez de lo social debe pronunciarse respecto de los incumplimientos invocados en la demanda de extinción a requerimiento del trabajador (STS/4ª de 30 junio 2017 -rcud. 3402/2015- y 14 septiembre 2018 -rcud. 2652/2017-).

4. Y, más precisamente, en relación con la cuestión del despido ulterior a la incoación del proceso para la declaración de la extinción contractual, en la STS/4ª de 10 octubre 2017 (rcud. 3684/2015) mantuvimos que la relación no podía entenderse vigente si, con posterioridad a la papeleta de conciliación, pero antes de la presentación de la demanda la persona trabajadora había sido despedida.

Es cierto que en el presente caso, el despido se produce después de la demanda, pero la solución a alcanzar debe de ser la misma por las razones que a continuación se dirán.

5. En primer lugar, la litis queda configurada en estos casos con la propia interposición de la demanda y, por consiguiente, no existiría una diferencia sustancial entre aquel caso y el presente.

6. Por otra parte, no estamos aquí ante un supuesto de acumulación de acciones del art. 26.3 LRJS, sino, por el contrario, ante el ejercicio de una única acción -la derivada del art. 50 ET-. Dicha acción era también la única que podía ejercitarse en el momento en que se presentó la demanda y, sobre todo, es la única que ha mantenido viva la parte actora, que en momento alguno instó una eventual ampliación de la demanda para acumular la impugnación del despido.

Por el contrario, consta que dicho despido no ha sido combatido por la trabajadora, consintiendo así la ruptura definitiva de la relación contractual en una fecha en la que no había obtenido todavía sentencia favorable firme sobre su pretensión extintiva.

Sólo esa impugnación del despido hubiera permitido un eventual análisis de ambas causas de finalización de la relación en los términos que esta Sala ha venido perfilando. La acumulación de las dos acciones, además, hubiera supuesto la posibilidad de debatir y resolver las dos cuestiones, incorporando, para ello, el examen sobre la eventual conexión entre las causas últimas de la extinción y del despido. Hemos sostenido, al respecto, que cuando las dos acciones que se ejercitan están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia de instancia debe analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes; dando repuesta

en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación del conflicto y pronunciándose también sobre la segunda acción con el pronunciamiento correspondiente para determinar las indemnizaciones, en caso de que éstas procedan. Por el contrario, cuando las causas de una y otra acción sean independientes, cabrá el análisis autónomo de una y otra conducta y, por tanto, la fijación del orden a seguir en la respuesta a las indicadas acciones con un criterio cronológico sustantivo no excluyente, priorizando el análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendiendo al hecho constitutivo de la misma, si bien su éxito no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción (así, STS/4ª de 10 julio 2007 -rcud. 604/2006-, 27 noviembre 2008 (-rcud. 2867/2007-, y 5 y 18 diciembre 2018 - rcuds. 3764/2016 y 1054/2017, respectivamente-, entre otras).

7. Pero, como hemos señalado, nada de esto sucede en este caso en el que la trabajadora es despedida sin reacción alguna por su parte. La relación laboral quedó definitivamente extinguida en la fecha del despido y, por ello, coincidimos con el criterio de la sentencia recurrida ya que no era posible declarar la extinción de un contrato que ya no estaba en vigor. Resulta irrelevante, al respecto, la circunstancia de que se mantuviera vigente la medida cautelar, puesto que la suspensión de la prestación efectiva de servicios que con ella se había decretado no es un obstáculo para sostener que la relación estuvo viva hasta la fecha del despido.

Tercero.

1. Todo lo razonado hasta el momento nos lleva a la desestimación del recurso al ser la sentencia recurrida la que sigue la doctrina ajustada.

2. En virtud de lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, en relación con el art. 2 d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, no procede la condena en costas de la recurrente.

FALLO

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

desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuestos por Dª Guillerma contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) de fecha 27 de septiembre de 2017 (rollo 566/2017), dictada en el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000. frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Soria de 4 de julio de 2017. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

D. Jesús Gullón Rodríguez Dª María Luisa Segoviano Astaburuaga Dª María Lourdes Arastey Sahún

D. Juan Molins García-Atance D. Ricardo Bodas Martín

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.