

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 104/2022, de 2 de febrero de 2022**Sala de lo Social**Rec. n.º 4633/2018***SUMARIO:**

Prohibición de cuestiones nuevas. Introducción por primera vez en el recurso de suplicación de la pretensión de que se declare la nulidad del despido basada en la vulneración de la garantía de indemnidad. En la presente litis, el demandante no alegó en la instancia la vulneración de la garantía de indemnidad, por lo que el Juzgado de lo Social no pudo examinarla. Fue por primera vez en el recurso de suplicación cuando la invocó. Hay que tener en cuenta que, como regla general, en los recursos extraordinarios de suplicación y casación no pueden examinarse las denominadas «cuestiones nuevas» porque el objeto de los citados recursos no consiste en volver a enjuiciar la cuestión de fondo sino en examinar la corrección de la sentencia de instancia a la vista de los motivos previstos en la LRJS, lo que excluye que puedan suscitarse cuestiones que no fueron alegadas ni examinadas por el órgano judicial de instancia. El criterio general de la inadmisibilidad de cuestiones nuevas tiene su fundamento en el principio de justicia rogada, de manera que el recurso de casación ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería los principios de audiencia bilateral y congruencia. La prohibición de alegar cuestiones nuevas no se aplica a las materias de orden público procesal. Así, hay determinado tipo de materias respecto a las que no es aplicable el principio de justicia rogada, las cuales constituyen verdaderas excepciones al mismo, pues el Juez o Tribunal puede y debe proceder de oficio a su análisis y resolución, sin necesidad que hayan sido alegadas previamente por alguna de las partes. Obviamente, se trata de materias de derecho necesario que afectan de forma especialmente relevante al orden público del proceso, lo que obliga al Juez o Tribunal a velar específicamente por la observancia y cumplimiento del mismo. La más clásica y significativa de estas materias en las que el Tribunal ha de entrar a resolver, aunque las partes no hayan formulado alegación alguna al respecto, es la relativa a la propia competencia jurisdiccional del mismo (sea por razón de la materia, sea objetiva, sea funcional o territorial). Pero, también, en relación con otros temas o instituciones existen excepciones al comentado principio dispositivo, debiendo los Tribunales examinarlos de oficio. Uno de estos temas es, precisamente, el instituto de la caducidad, pues desde mucho tiempo atrás, tanto la doctrina jurisprudencial como la científica mantienen que dicho instituto puede y debe ser apreciado de oficio por los Tribunales. La garantía de indemnidad, en cambio, no es una materia de orden público procesal, ya que no es indisponible para las partes, sino que, si el trabajador considera que su despido vulnera la citada garantía, debe alegarlo en tiempo y forma en la instancia, introduciéndolo en el debate litigioso y permitiendo que la parte demandada pueda ejercitar su derecho de defensa. En caso contrario, si no impugna el despido por haberla infringido, no puede alegarla por primera vez en suplicación porque se trata de una cuestión nueva suscitada en dicho recurso extraordinario, lo que impide su examen.

PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 24.
RDLeg 2/2015 (TRET), art. 55.

PONENTE:

Don Juan Molins García-Atance.

Magistrados:

Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don MARIA LUZ GARCIA PAREDES
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Don RICARDO BODAS MARTIN

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 104/2022

Fecha de sentencia: 02/02/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 4633/2018

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 02/02/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. CAST- LA MANCHA SALA SOCIAL

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

Transcrito por: MCP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4633/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 104/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 2 de febrero de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Luis Fraile Quinzaños, en nombre y representación del Excmo. Ayuntamiento de Valdepeñas contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, en fecha 11 de septiembre de 2018, en recurso de suplicación nº 516/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 5 de octubre de 2016, dictada por el Juzgado de la Social número Uno de Ciudad Real, en autos nº 440/2016, seguidos a instancia de la trabajadora D^a Marisa contra el Excmo. Ayuntamiento de Valdepeñas.

Ha comparecido en concepto de recurrido D^a Marisa, representada y asistida por el Letrado D. Emiliano Rubio Gómez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 5 de octubre de 2016, el Juzgado de lo Social número Uno de Ciudad Real, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la demanda presentada por D^a Marisa contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS, declaro el despido de la trabajadora improcedente; condenando a la demandada a que a opción de la trabajadora, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, proceda a su readmisión, en las condiciones que ostentaba con anterioridad al despido, o al abono de una indemnización de 18.019,45 euros, de la que se descontará el importe ya percibido de 9.072,41 euros; el abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo; en caso de que opte por la readmisión, la trabajadora 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 del despido hasta la notificación de 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, conforme a un salario regulador diario de 45,59 euros."

Segundo.

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

"PRIMERO: La actora prestaba servicios para la entidad demandada, como operaria de servicios múltiples del Punto Limpio, Grupo asimilado E, perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo del Ayuntamiento, en virtud de contrato laboral indefinido de 1 de diciembre de 2010, si bien tiene reconocida en el Ayuntamiento una antigüedad de 24 de mayo de 2006, al haber prestado servicios en otras dependencias de la entidad con anterioridad; la actora percibía un salario de 1.367,82 euros mensuales con inclusión de pagas extraordinarias.

La actora prestaba servicios, en el centro de trabajo del Ayuntamiento "Punto Limpio", con horario de lunes a sábado (invierno) de 9:00 a 13:30 y de 16:30 a 19:00 horas, y en horario de verano de lunes a viernes de 9:00 a 13:00 horas y de 18: a 20:30 horas, siendo sus cometidos la apertura y cierre del punto limpio, atención al público, carga y descarga de materiales en el centro de trabajo.

SEGUNDO: Con fecha 20 de abril de 2016, se notifica a la actora Decreto de la Alcaldía, por el que se le comunica la amortización de su puesto de trabajo, lo que se justifica de la siguiente manera: "... El puesto de trabajo de Operario de Servicios Múltiples del Punto Limpio, que es como viene singularmente definido en la RPT vigente. Dicho servicio, el del Punto Limpio, se explota mediante concesión administrativa, hasta el punto de que, en dicho contrato público, se expresa la no necesidad de suplir las bajas, por cualquier motivo, de la trabajadora municipal de dicho servicio, lo que lleva a concluir con la innecesariedad de mantener un puesto de trabajo prácticamente vacío de funciones o cometidos.

Dicho Punto Limpio tenía una gestión directa por parte de esta Administración, con posterioridad, en la actualidad, dicha explotación lo es en base a una concesión administrativa por terceros, omitiendo en su argumentación que el Pliego de condiciones si bien imponía al concesionario la existencia de una trabajadora del Ayuntamiento en dicha explotación, se indicaba expresamente que las ausencias de la misma, por cualquier motivo (vacaciones, enfermedad, asuntos propios...) no sería suplida por el Ayuntamiento, lo que pone de manifiesto la previsión, ya anticipada de la innecesariedad de dicho operario municipal, que se ha confirmado meridianamente con el transcurso del tiempo; cambio relevante de las circunstancias que impone la decisión de amortizar dicho puesto de trabajo". La Plantilla ha sido negociada y consensuada con la representación de los trabajadores, según consta en las actas de la mesa de negociación correspondientes de 28 de septiembre, 6 de octubre, 16 de octubre, y 10 de noviembre de 2015.

Se declara extinguida la relación laboral formalizada en el contrato de trabajo con la trabajadora demandante, con efectos del día 5 de mayo de 2016, al concurrir las causas objetivas señaladas, se concede 6 horas semanales de licencia para búsqueda de otro empleo. Se autoriza, dispone y reconoce en concepto de indemnización por importe de 9.072,41 euros, con cargo a la aplicación correspondiente del Presupuesto del presente ejercicio económico, a favor de la trabajadora demandante, se aprueba el pago de la cantidad citada mediante la entrega del cheque que se especifica de la siguiente manera: Poner a disposición de la trabajadora... en la Tesorería Municipal, para su retirada cuando lo estime conveniente del cheque nominativo a su favor Por importe.... En concepto de indemnización prevista en el art. 53.1.b) del E.T...".

La entidad demandada, expidió a favor de la trabajadora cheque nominativo, por el importe de la indemnización, con fecha 19 de abril de 2016, firmado por el Alcalde, el Interventor, La tesorera.

La actora retiró de la Tesorería del Ayuntamiento, con fecha 29-4-16, fecha en la que lo hizo efectivo según justificante bancario aportado.

TERCERO: La actora ostenta la condición de delegada de personal por la lista de Comisiones Obreras al Comité de Empresa del Ayuntamiento de Valdepeñas, en las elecciones celebradas el 26-2-16.

CUARTO: La actora presentó reclamación contra el acuerdo plenario del Ayuntamiento de 9 de diciembre de 2015, sobre la aprobación del Presupuesto General, sus bases de ejecución, la plantilla presupuestaria y la relación de puestos de trabajo del Personal Funcionario y laboral para el ejercicio económico 2016, que fue desestimada, aprobándose la propuesta.

Acuerdo que ha sido impugnado por la actora ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

QUINTO: El Ayuntamiento demandado ha autorizado la contratación de un/a Operario de Servicios Múltiples, de las bolsas de trabajo de "Operarios de Servicios Múltiples", para cubrir ausencias de la trabajadora demandante por incapacidad temporal en 17-9-14, y 16-9-15, baja por incapacidad temporal, julio y agosto de 2015 para cubrir las vacaciones de la actora; por días de descanso y enfermedad de familiar de la demandante del 2 al 6 de septiembre de 2015.

SEXTO: Tras la extinción de la relación laboral, la empresa contratista del servicio del punto limpio, ha continuado prestando este con 4 trabajadores, indicando su representante legal, que se han visto obligados a dejar un trabajador siempre en el punto limpio, y realizar los tres trabajadores restantes el servicio de recogida, lo que ha determinado, la imposibilidad de realizar descansos, vacaciones..., hasta el punto de no resultar rentable económicamente la contrata, habiendo desistido de esta, si bien continúan con ella, hasta la nueva adjudicación del servicio.

Con fecha BOP 29 de julio de 2016, el Ayuntamiento demandado, ha convocado licitación para la adjudicación del contrato de concesión de la gestión del Servicio de Punto Limpio y Grupo Recuperador de Valdepeñas, incluyendo en la relación de trabajadores cuatro personas (anexo V).

SEPTIMO: La actora formula reclamación previa, que fue desestimada."

Tercero.

Contra la anterior sentencia, por la representación letrada del Excmo. Ayuntamiento de Valdepeñas, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, dictó sentencia en fecha 11 de septiembre de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que procede acordar la desestimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS contra la Sentencia de fecha 5-10-2016, del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Ciudad Real, recaída en los autos 440/2016, dictada resolviendo de modo parcialmente estimatorio la Demanda sobre Despido interpuesta por la trabajadora D^a Marisa, contra la recurrente, con condena en Costas a dicha empleadora recurrente vencida en el mismo, comprensivas de la Minuta de Honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso, en cuantía de 600 (SEISCIENTOS) euros. Y procede estimar el recurso a su vez formalizado contra dicha Sentencia por la representación letrada de D^a Marisa, revocándose la Sentencia de instancia, y con estimación de la Demanda presentada, declarar la Nulidad del Despido habido de la demandante, condenando a la empleadora demandada EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS, a que proceda a la readmisión de la trabajadora, con abono de los salarios que haya dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la de readmisión."

Cuarto.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, por la representación letrada del Excmo. Ayuntamiento de Valdepeñas, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 7 de enero de 2011 (recurso 2567/2010).

Quinto.

Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 2 de febrero de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora radica en dilucidar si es posible introducir por primera vez en el recurso de suplicación la pretensión de que se declare la nulidad del despido basada en la vulneración de la garantía de indemnidad.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Ciudad Real en fecha 5 de octubre de 2016, procedimiento 440/2016, estimó la demanda de despido interpuesta por D^a Marisa contra el Ayuntamiento de Valdepeñas, declarando la improcedencia del despido, debiendo optar la trabajadora, que era delegada de personal, entre la readmisión y la extinción de la relación laboral.

Las dos partes procesales formularon recurso de suplicación. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha dictó sentencia en fecha 11 de septiembre de 2018, recurso 516/2017, en el que desestimó el recurso del empleador y estimó el de la trabajadora, declarando la nulidad de su despido.

2.- El Ayuntamiento de Valdepeñas interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que denuncia la infracción del art. art. 24 de la Constitución y de la doctrina jurisprudencial que cita, alegando que la sentencia entró a conocer de una cuestión nueva suscitada por primera vez en suplicación.

La actora presentó escrito de impugnación del recurso de casación en el que niega que se suscitara ninguna cuestión nueva en suplicación. El Ministerio Fiscal informa en el sentido de considerar procedente el recurso.

Segundo.

1.- En primer lugar, debemos examinar si concurre el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS). En la sentencia recurrida, la trabajadora prestaba servicios para el Ayuntamiento de Valdepeñas, quien le comunicó la amortización de su puesto de trabajo y la extinción de su contrato en virtud del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores. Ni en el escrito de demanda, ni en la ratificación y ampliación de la demanda en el juicio oral, se alegó por la actora la garantía de indemnidad. La sentencia de instancia declaró improcedente el despido. En el recurso de suplicación interpuesto por la demandante se alegó por primera vez la garantía de indemnidad, postulando la nulidad del despido por dicha causa. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia argumenta que la decisión extintiva está relacionada con su impugnación del Acuerdo de 9 de diciembre de 2015 del Ayuntamiento por el que se aprobó el Presupuesto General de la corporación local, ante el propio ayuntamiento y en vía jurisdiccional. En consecuencia, declara nulo el despido.

2.- La sentencia de contraste es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 7 de enero de 2011, recurso 2567/2010, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, confirmando así la sentencia de instancia que había declarado procedente el despido objetivo por causa organizativa del actor. La sentencia referencial rechaza el examen de un motivo suplicacional en el que plantea por primera vez que el despido pueda obedecer a una represalia empresarial por una denuncia interpuesta por el trabajador. El tribunal argumenta que se trata de una cuestión nueva, por lo que tiene vedado su examen.

3.- Concurre el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS entre la sentencia recurrida y la referencial. En ambos procedimientos de despido, los trabajadores alegaron por primera vez en el recurso de suplicación que el despido era una represalia por el ejercicio de acciones, por lo que se había vulnerado la garantía de indemnidad. La sentencia recurrida entra en el examen de dicho motivo suplicacional y declara la nulidad del despido. Por el contrario, la sentencia referencial se niega a examinar ese motivo por constituir una cuestión nueva suscitada por primera vez en suplicación. En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales la sentencia recurrida y la de contraste han llegado pronunciamientos contradictorios que deben ser unificados.

Tercero.

1.- En la instancia, la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo debe realizarse conforme a derecho, sin que el órgano judicial esté vinculado por la calificación efectuada por el actor. La razón es que no es una materia dispositiva que dependa de la petición de la parte actora sino que corresponde al órgano judicial determinar cuál es la calificación ajustada a derecho, con sujeción en todo caso a los hechos alegados por el demandante.

La sentencia del TS de 2 de octubre de 2020, recurso 4443/2017, reitera la doctrina establecida en la sentencia del TS de 28 de octubre de 1987: "no se debe desconocer que la calificación jurídica correspondiente al despido del trabajador es misión exclusiva del magistrado de Trabajo, quien a la vista del resultado de las pruebas verificadas en el acto del juicio, procederá a calificarlo en derecho sin tener que atenerse ni vincularse a la que se ha hecho en la demanda, bastando con que el demandante impugne en su demanda el despido de que ha sido objeto, señalando los datos personales de las parte litigantes, lugar y clase de trabajo, antigüedad y salario en las

de despido, su fecha y los motivos alegados por la empresa, para que a la vista de ello y de las pruebas practicadas, calificar en derecho el despido de, procedente, improcedente, nulo o radicalmente nulo."

A continuación, la citada sentencia reproduce la argumentación de la sentencia del TS de 23 de marzo de 2005, recurso 25/2004: "a pesar de que la incongruencia se produce con carácter general cuando un Juzgado o Tribunal concede algo distinto de lo que las partes han solicitado, cuando se trata del ejercicio de la acción de despido la calificación del mismo no depende de lo que la parte diga o pida sino de lo que con arreglo a derecho proceda decir, por lo que no es incongruente una sentencia que declare la improcedencia de despido aunque se haya solicitado la nulidad por cuanto dentro de la acción de despido cabe hacer una u otra calificación de conformidad con las distintas previsiones que se contienen en el art. 55 ET, correspondiendo esa calificación al órgano jurisdiccional y no a la parte a la que lo único que le corresponde es la prueba de que dicho despido se produjo." Las sentencias del TS de 20 de diciembre de 1989 y 28 de octubre de 1987 también sostuvieron que la calificación jurídica del despido le corresponde efectuarla al órgano judicial.

La mentada sentencia del TS de 2 de octubre de 2020 explica que esa doctrina es aplicable en la actualidad, a pesar de las diversas modificaciones que ha sufrido el art. 55 del ET.

2.- Es importante precisar que la citada doctrina jurisprudencial no excluye que la calificación del despido deba hacerse de conformidad con la causa petendi. El principio de congruencia exige que la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social se ajuste a la causa de pedir. En caso contrario, la sentencia de instancia sí que incurriría en incongruencia, causando indefensión al demandado, que no habría podido defenderse de ella.

Por ello, si el demandante no invoca la garantía de indemnidad, el juzgado no puede declarar nulo el despido por vulnerar el art. 24 de la Constitución porque ello causaría indefensión a la parte demandada, que no pudo defenderse de dicha alegación de la parte recurrente.

Debemos diferenciar:

a) Si el actor alega los hechos y fundamentos relativos a la vulneración de la garantía de indemnidad, la calificación del despido realizada por el órgano judicial debe ajustarse a derecho. Puede declarar el despido nulo aunque el demandante no haya solicitado dicha calificación.

b) Por el contrario, si el demandante no invoca la garantía de indemnidad, que es ajena al debate litigioso, el órgano judicial no puede declarar la nulidad del despido por una causa que no ha sido alegada por el trabajador.

3.- En la presente litis, el demandante no alegó en la instancia la vulneración de la garantía de indemnidad, por lo que el Juzgado de lo Social no pudo examinarla. Fue por primera vez en el recurso de suplicación cuando la invocó.

Como regla general, en los recursos extraordinarios de suplicación y casación no pueden examinarse las denominadas "cuestiones nuevas" porque el objeto de los citados recursos no consiste en volver a enjuiciar la cuestión de fondo sino en examinar la corrección de la sentencia de instancia a la vista de los motivos previstos en la LRJS, lo que excluye que puedan suscitarse cuestiones que no fueron alegadas ni examinadas por el órgano judicial de instancia.

En relación con el recurso de casación, la sentencia de Pleno del TS de 16 de diciembre de 2021, recurso 210/2021, explica que el criterio general de la inadmisibilidad de cuestiones nuevas "tiene su fundamento en el principio de justicia rogada [...] el recurso de casación [...] ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería -asimismo- los principios de audiencia bilateral y congruencia".

La citada sentencia resolvió el recurso de casación ordinario interpuesto por un sindicato contra la sentencia que había desestimado la demanda de despido. En el recurso de casación se había alegado la existencia de una prohibición de despedir prevista en el artículo 2 del Real Decreto 9/2020, argumentando que el despido colectivo supone un verdadero fraude de ley del art. 6.4 del Código Civil. Este sindicato solicitaba la declaración de la nulidad del despido. El TS rechazó dicho motivo porque se trataba de una cuestión nueva.

4.- La prohibición de alegar cuestiones nuevas no se aplica a las materias de orden público procesal (como la falta de competencia internacional, material, funcional o territorial o la caducidad de la acción). La sentencia de Pleno del TS de 2 de diciembre de 2021, recurso 165/2021, explica:

"hay determinado tipo de materias respecto a las que no es aplicable el principio de justicia rogada, las cuales constituyen verdaderas excepciones al mismo, pues el Juez o Tribunal puede y debe proceder de oficio a su análisis y resolución, sin necesidad que hayan sido alegadas previamente por alguna de las partes. Obviamente, se trata de materias de derecho necesario que afectan de forma especialmente relevante al orden público del proceso, lo que obliga al Juez o Tribunal a velar específicamente por la observancia y cumplimiento del mismo. La más clásica

y significativa de estas materias en las que el Tribunal ha de entrar a resolver, aunque las partes no hayan formulado alegación alguna al respecto, es la relativa a la propia competencia jurisdiccional del mismo (sea por razón de la materia, sea objetiva, sea funcional o territorial). Pero, también, en relación con otros temas o instituciones existen excepciones al comentado principio dispositivo, debiendo los Tribunales examinarlos de oficio. Uno de estos temas es, precisamente, el instituto de la caducidad que ahora se analiza. Desde mucho tiempo atrás, tanto la doctrina jurisprudencial como la científica mantienen que el instituto de la caducidad puede y debe ser apreciado de oficio por los Tribunales."

5.- La garantía de indemnidad no es una materia de orden público procesal porque no es indisponible para las partes sino que, si el trabajador considera que su despido vulnera la citada garantía, debe alegarlo en tiempo y forma en la instancia, introduciéndolo en el debate litigioso y permitiendo que la parte demandada pueda ejercitar su derecho de defensa. En caso contrario, si no impugna el despido por haberla infringido, no puede alegarla por primera vez en suplicación porque se trata de una cuestión nueva suscitada en dicho recurso extraordinario, lo que impide su examen.

Cuarto.

Por todo ello, de conformidad con el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular en parte la sentencia recurrida y resolver el debate en suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por D^a Marisa, mantener los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Valdepeñas, condenándole al pago de las costas de suplicación, y confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social. Sin condena al pago de las costas de este recurso de casación para la unificación de doctrina (art. 235 de la 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 la representación del Ayuntamiento de Valdepeñas.
- 2.- Casar y anular en parte la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en fecha 11 de septiembre de 2018, recurso 516/2017.
- 3.- Resolver el debate en suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase formulado por D^a Marisa, manteniendo los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida.
- 4.- Confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Ciudad Real en fecha 5 de octubre de 2016, procedimiento 440/2016. Sin condena al pago de las costas de este recurso de casación para la unificación de doctrina.

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

Así se acuerda y firma.

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.