

# Documento TOL6.772.288

## Jurisprudencia

**Cabecera:** Despido improcedente. Despido procedente. Despido disciplinario por abuso de confianza

Por la parte actora se solicita que se declare la **improcedencia del despido** efectuado por la empresa demandada mediante carta de 02/10/2017 y con efectos de la misma fecha, alegando que no son ciertos los hechos que en ella se contienen, existiendo una inconcreción en el contenido de la misma.

Habiendo interesado la parte actora la declaración de **improcedencia de despido**, debe recordarse, al menos en parte, la regulación que, en dicha materia, contiene nuestra legislación en cuanto al despido disciplinario.

La **transgresión de la buena fe contractual**, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

**Jurisdicción:** Social

**Ponente:** [LUISA ISABEL OLLERO VALLES](#)

**Origen:** Juzgado de lo Social

**Fecha:** 13/04/2018

**Tipo resolución:** Sentencia

**Sección:** Primera

**Número Sentencia:** 115/2018

**Número Recurso:** 589/2017

**Numroj:** SJSO 2825:2018

**Ecli:** ES:JSO:2018:2825

**ENCABEZAMIENTO:**

**JDO. DE LO SOCIAL N. 1**

**LOGROÑO**

**SENTENCIA: 00115/2018**

-

C/ MARQUES DE MURRIETA 45-47, LOGROÑO

**Tfno:** 941-296637

**Fax:** 941296650

Equipo/usuario: SGM

**NIG:** 26089 44 4 2017 0001813

Modelo: N02700

**DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000589 /2017**

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

**DEMANDANTE/S D/ña:** Angelica

**ABOGADO/A:** DAVID MARTINEZ-PORTILLO PELLEJERO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:** FONDO DE GARANTIA SALARIAL, Bernabe

**ABOGADO/A:** LETRADO DE FOGASA,

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

En Logroño, a trece de abril de dos mil dieciocho.

Vistos por Dña. LUISA ISABEL OLLERO VALLÉS, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, los presentes autos sobre despido y reclamación de cantidad, registrados bajo el número 589/17, y seguidos a instancia de Dña. Angelica , asistida de Letrado D. David Martínez Portillo, frente a la empresa Alberto Ruiz Castillo, que no ha comparecido, con intervención del Fogasa, asistido de Letrado habilitado; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución , ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA nº 115/18**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO:**

**PRIMERO** . Con fecha de 15 de noviembre de 2.017, fue turnada a este Juzgado demanda sobre despido y reclamación de cantidad, formulada por Dña. Angelica frente a la empresa Alberto Ruiz Castillo y el Fogasa, en la que, previa alegación de los hechos que consideró aplicables al caso, se concluye la demanda suplicando que, admitida la misma y los documentos acompañados, se tenga por promovida demanda por despido, y sea dictada Sentencia por la que, estimando la presente demanda, declare la improcedencia del despido efectuado, y condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que a su opción readmita a la actora o al abono de la indemnización legalmente prevista en el art. 56.1 del Et calculada con arreglo al salario y antigüedad dispuesto en el hecho primero.

**SEGUNDO** . Admitida a trámite la demanda por Decreto de 21 de noviembre de 2.017, se citó a las partes para el acto de conciliación y juicio, que se celebró el 10 de abril de 2.018, con la comparecencia en forma de la parte demandante y del Fogasa.

En la vista, la parte actora ratificó la demanda, señalando un salario diario bruto de 45'69 euros; y por el Fogasa se realizan las alegaciones oportunas. Efectuado el oportuno traslado a la parte actora para alegaciones; y recibido el pleito a prueba, por la parte actora se propuso documental e interrogatorio del representante legal de la empresa demandada; y por el Fogasa, documental. Admitida la totalidad de las pruebas propuestas, con el resultado que obra en el acta correspondiente; y finalizado el periodo probatorio, se concedió la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales, que se mantuvieron en sus pretensiones iniciales, solicitando la parte actora la condena en costas por temeridad, quedando los autos conclusos para sentencia.

**TERCERO** . En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo el cumplimiento de los plazos procesales, debido a la carga de trabajo que soporta este Juzgado.

**PRIMERO** . Dña. Angelica ha venido prestando servicios para la empresa Alberto Ruiz Castillo, dedicada a la actividad de comercio al por menor de carne y productos cárnicos, en el establecimiento

"Carnicería Alberto", con antigüedad reconocida desde el 4 de noviembre de 2.013, categoría profesional de dependiente, y un salario diario bruto de 40'44 euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, que era abonado mensualmente; en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial.

**SEGUNDO** . La actora no es delegado sindical y no ostenta representación alguna de los trabajadores.

**TERCERO** . La referida empresa, mediante carta de 2 de octubre de 2.017, notificada ese mismo día, obrante al folio 5 de las actuaciones, que se da por íntegramente reproducida en aras a la brevedad, comunicó a la trabajadora su despido disciplinario con efectos de ese mismo día, alegando, en esencia, los siguientes hechos que fundamentan dicha decisión:

*"(...) Los días 11 de febrero 2017 y el día 10 de julio 2017 Vd. no se ha presentado a trabajar ni ha justificado el motivo de su ausencia. Además durante los últimos meses Vd. no se ha personado en su puesto de trabajo a la hora de entrada incorporándose a su puesto de trabajo con un retraso mínimo de 10 y 15 minutos diarios. Asimismo Vd. viene realizando, con un mínimo de profesionalidad, eficacia y rendimiento, sus cometidos laborales. Esta actitud supone un grave perjuicio económico para la empresa y una pérdida de clientes, que quedan desatendidos y perjudicados por los retrasos en ser atendidos, siendo continuas las quejas recibidas por la tardanza en ser atendidos. (...)"*

**CUARTO** . La actora promovió la conciliación que se celebró el 10 de noviembre de 2.017 ante el UMAC, con el resultado de "sin avenencia"; presentando posteriormente demanda.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

**PRIMERO** . Los hechos que se han declarado probados resultan del análisis del conjunto de la prueba practicada conforme a las normas de la sana crítica; y ello principalmente, según resulta de los documentos aportados por las partes que no fueron impugnados y que deben hacer prueba plena en el proceso ( artículos 319 y 326 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ); y del interrogatorio de la parte demandada, que no ha comparecido al juicio, en aplicación de lo establecido en el artículo 304 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ; en aplicación igualmente de las normas de la carga de la prueba de conformidad a lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil . La antigüedad de la trabajadora se desprende del informe de vida laboral que obra en las actuaciones, y el salario regulador de las bases de cotización aportadas. No se han valorado los documentos aportados por la actora como nº 4 a 11 de su ramo de prueba a los efectos del cálculo del salario regulador, por los motivos que luego se expondrán.

**SEGUNDO** . Por la parte actora se solicita que se declare la improcedencia del despido efectuado por la empresa demandada mediante carta de 2 de octubre de 2.017 y con efectos de la misma fecha, alegando que no son ciertos los hechos que en ella se contienen, existiendo una inconcreción en el contenido de la misma.

Habiendo interesado la parte actora la declaración de improcedencia de despido, debe recordarse, al menos en parte, la regulación que, en dicha materia, contiene nuestra legislación en cuanto al despido disciplinario:

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

"El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".

En cuanto a la forma y efectos del despido disciplinario, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece:

"1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la Sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpliera los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4 , 37.4 bis, y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores , o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley .

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación".

Por su parte, en cuanto al despido improcedente, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores , señala:

"1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia 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.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios".

**TERCERO** . En cuanto a la procedencia o improcedencia del despido efectuado, a la vista de la prueba practicada, la pretensión de la actora de la declaración de improcedencia debe ser estimada al no resultar acreditados los hechos a los que se refiere la carta de despido relativos a unas supuestas ausencias injustificadas a su puesto de trabajo los días 11 de febrero de 2.017 y 10 de julio de 2.017, así como una serie de retrasos injustificados.

Se ha dicho reiteradamente por el Tribunal Supremo que la sanción de despido, al ser la última en trascendencia y gravedad de entre las que pueden imponerse, ha de ser reservada para los supuestos de incumplimiento contractual del trabajador dotado de gravedad y culpabilidad en términos de violación trascendente de un deber de conducta ( Sentencias de 4 de marzo de 1.991 , y 28 de junio de 1.988 ), partiendo de la idea cardinal de que los más elementales principios de justicia exigen una perfecta adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, con pleno y especial conocimiento del factor humano

( Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 1.988 ), de tal forma que en la valoración de esta conducta no cabe emplear meros criterios objetivos, sino que han de ponderarse de manera particularizada todos los aspectos concurrentes (subjetivos y objetivos), aplicando un planteamiento que no sólo sea individualizador y por ello valorativo de las peculiaridades de cada caso concreto, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas, sino que enjuicie la infracción de manera gradualista y buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción; pero ello sin olvidar que el contrato de trabajo sujeta a las partes al mutuo deber de acomodar su comportamiento a las exigencias derivadas del principio básico de la buena fe que es elemento normativo delimitador del contenido obligacional derivado del contrato de trabajo y que impone una conducta arreglada a pautas de lealtad, honradez, probidad y de respeto a la confianza que legítimamente el uno deposita en el otro, conforme evidencian los arts. 5 a ) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores ( Sentencias del Tribunal Supremo de 2 de abril y 10 de diciembre de 1.992 ).

En el presente caso, debe señalarse que la carta de despido recoge unos hechos que no han sido objeto de prueba por parte de la empresa demandada en el acto del juicio, y, negados por la parte actora, no han resultado acreditados.

De esta forma, resultando claro que es a la empresa a la que le corresponde la carga de probar dichos extremos, así como su gravedad ( artículos 105 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ), se considera que debe estimarse la demanda al no haberse acreditado adecuadamente los hechos imputados a la trabajadora.

Por otro lado, de la prueba documental aportada tanto por la parte demandante como por el Fogasa, ha resultado acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes, con las circunstancias que aparecen concretadas en el hecho probado primero.

En concreto, y, en relación al salario regulador de la trabajadora, único extremo controvertido, señala la actora un salario diario de 45'69 euros brutos, entendiéndose que debe incluirse en el mismo el promedio de horas extra realizadas según los cálculos aportados en su ramo de prueba, así como el promedio de plus de festivos y domingos trabajados, alegando en su demanda la trabajadora realizaba una jornada habitual que excedía de la ordinaria.

Al respecto, y en cuanto a la fijación del salario regulador del despido, es doctrina reiterada del Tribunal Supremo la de que el salario regulador de la indemnización para el despido "es el que debe corresponder legalmente al trabajador al tiempo de la extinción del contrato, y no el que realmente viniera percibiendo" ( SSTS de 17 de julio de 1.990 , 27 de marzo de 2.000 , 30 de mayo de 2.003 , 11 de mayo de 2.005 ó 24 de octubre de 2.006 , entre otras). Si bien, tal regla encuentra algunas excepciones. Según señala la STS de 12 de mayo 2.005 , con cita de las precedentes de 30 mayo de 2.003 y 27 septiembre de 2.004 , "el salario que ha de regular las indemnizaciones por despido es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales".

Así, en el supuesto de percibirse determinados conceptos salariales con oscilaciones (horas extraordinarias, pluses por cantidad o calidad de trabajo) se entiende razonable la práctica judicial de tomar el promedio de lo percibido en un periodo superior a un mes. Más concretamente, cuando las percepciones no son uniformes mensualmente, para soslayar los beneficios o perjuicios que para cada una de las partes pueda suponer el tener en cuenta únicamente las percepciones en el mes más próximo a la fecha del despido, se debe apreciar la media en la anualidad anterior, o en el tiempo de la prestación de servicios si éste es inferior al año.

En el presente caso, a la vista de las nóminas aportadas por la propia trabajadora en su ramo de prueba, así como a las bases de cotización aportadas por el Fogasa, consta acreditado que la actora percibía una retribución uniforme formada por su salario base (983'95 euros mensuales) y la prorrata de pagas extra (246 euros mensuales), por lo que resulta, como sostiene el Fogasa, un salario promedio diario de 40'44 euros, el cual, a su vez, coincide con el salario previsto en el Convenio de aplicación para la categoría profesional y jornada realizada por la actora.

Por otra parte, y, en relación a la realización por parte de la trabajadora de horas extra, en lo que se refiere al concepto de horas extraordinarias, según reiterada jurisprudencia, tienen la consideración de horas extras las que retribuyen el tiempo de trabajo que, sobrepasando la jornada máxima legal o convencional,

responden a una tarea ocupacional con existencia real, efectiva y actual, pero no las debidas a otras situaciones en las que no existe prestación efectiva de servicios, como ocurre en la localización o disponibilidad sin realización de trabajo efectivo, y así, en particular, se ha negado la condición de horas extras al tiempo invertido en viajes y desplazamientos, concluyéndose que no son horas extraordinarias las derivadas del tiempo invertido en desplazarse de una a otra localidad como consecuencia del cambio de centro de trabajo ( STSJ de Castilla y León/Valladolid de 15 de diciembre de 1.992 ), y tampoco lo son ni aun en caso de un traslado definitivo ( STSJ de La Rioja de 9 de septiembre de 2.003 ).

Por otro lado, y en cuanto a la carga de la prueba, según señala la Sala IV del Tribunal Supremo en su Sentencia de 11 de junio de 1.993 , " (...) si bien corresponde al demandante la prueba de los elementos constitutivos de lo reclamado y en materia de horas extraordinarias, la interpretación de la doctrina jurisprudencial ha sido la de requerir una estricta y detallada prueba de la realización, del número de ellas sin que sea suficiente la mera manifestación de haberlas trabajado (...)", tal como ha matizado con posterioridad la doctrina jurisprudencial, cuando la jornada realizada excede habitualmente de la ordinaria, como ocurre en el presente caso, basta con probar tal circunstancia. Así lo expresan las Sentencias del Tribunal Supremo de 3 febrero , 10 de abril y 10 de mayo de 1.990 , señalando que "cuando la jornada llevada a cabo por el trabajador es uniforme, basta con acreditar esta circunstancia para colegir también la habitualidad de la jornada extraordinaria".

En el presente caso, en relación a la jornada realizada por la actora durante su relación laboral, como único elemento de prueba aporta la trabajadora como documentos nº 4 a 11 de su ramo de prueba una serie de controles de asistencia correspondientes a los meses de mayo, junio y septiembre de 2.017, en los que se señalan las horas de entrada y salida de la trabajadora, y las horas realizadas cada mes. Tales documentos, en los que ni siquiera aparece el membrete o nombre de la empresa ni ninguna firma, son meros documentos privados que han podido ser elaborados por la propia trabajadora, y, por si solos, sin ningún otro elemento de prueba que los corrobore, no pueden constituir prueba suficiente que acredite las alegaciones de la trabajadora acerca de la realización de horas extraordinarias.

Por los mismos motivos, tampoco puede incluirse en el cálculo del salario regulador el promedio de plus de festivos y domingos trabajados.

Dicho lo anterior, según se desprende de la documental unida a las actuaciones, el salario regulador de la trabajadora ha de ser el que consta en sus bases de cotización de 40'44 euros diarios.

**CUARTO** . Conforme a los preceptos antes citados y transcritos, artículos 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores , y 123 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y habiéndose declarado improcedente la decisión extintiva, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la Sentencia, podrá optar entre la readmisión de la trabajadora o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. 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 se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia 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. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

La indemnización, con arreglo a las normas legales antes expresadas, se fija en 5.226'87 euros (33 días x 40'44 euros/día desde el 4 de noviembre de 2.013 hasta el 2 de octubre de 2.017). Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad del Fogasa, dentro de los límites legales.

**QUINTO** . En aplicación de lo establecido en el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , se indica que frente a la presente Resolución cabe interponer Recurso de Suplicación (ex artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ). Además se advertirá a las partes en el momento de la notificación de las demás prevenciones legales.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

**FALLO:**

Estimando la demanda interpuesta por Dña. Angelica frente a la empresa Alberto Ruiz Castillo y el Fogasa, debo efectuar los siguientes pronunciamientos:

1. Declarar la improcedencia del despido decretado por la empresa Alberto Ruiz Castillo respecto de la actora en fecha de 2 de octubre de 2.017.
2. Condenar a la empresa Alberto Ruiz Castillo a que, dentro del plazo de 5 días a contar desde la notificación de la presente Sentencia, opte entre la readmisión de la trabajadora, con abono de los salarios de tramitación, o le abone en concepto de indemnización la suma de 5.226'87 euros, (entendiéndose que en el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera).
3. Hacer pasar al Fogasa por las anteriores declaraciones, dentro de los límites de su responsabilidad legal.

La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia en la secretaría de este Juzgado en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia sin esperar a que la misma adquiriera firmeza, entendiéndose en caso de no ejercitar la opción que procede la readmisión.

Notifíquese a las partes en legal forma.

Contra la presente Sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN:** Dada, leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por el Magistrado-Juez que la dicta, leyéndola en audiencia pública en el lugar y fecha antes indicados, de lo que doy fe.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.