



Roj: **STSJ CV 7485/2012 - ECLI: ES:TSJCV:2012:7485**

Id Cendoj: **46250340012012102502**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **26/11/2012**

Nº de Recurso: **2584/2012**

Nº de Resolución: **2882/2012**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA ANTONIA PEREZ ALONSO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

1 Rec. C/ Sent. núm. **2584/2012**

#### **RECURSO SUPPLICACION - 002584/2012**

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D<sup>a</sup>. FRANCISCO JOSÉ PÉREZ NAVARRO

Ilmo/a. Sr/a. D/D<sup>a</sup>. TERESA PILAR BLANCO PERTEGAZ

Ilmo/a. Sr/a. D/D<sup>a</sup>. MARÍA ANTONIA PÉREZ ALONSO

En Valencia, a veintiseis de noviembre de dos mil doce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

#### **SENTENCIA Nº 2882/2012**

En el RECURSO SUPPLICACION - 002584/2012, interpuesto contra la sentencia de fecha 16-05-12, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 15 DE VALENCIA , en los autos 001420/2011, seguidos sobre despido con vulneración de los derechos fundamentales, a instancia de Alicia , asistida por el Letrado D. Isidro Gil Esteve contra Ambrosio ADMONS CONCURSAL , HANDLING AND LAGER SL, asistida por el Letrado D. José Manuel Martín Sebastián, FONDO DE GARANTIA SALALARIAL y MINISTERIO FISCAL, y en los que es recurrente HANDLING AND LAGER SL, habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/D<sup>a</sup>. MARÍA ANTONIA PÉREZ ALONSO.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Que, teniendo a la parte actora por desistida de la acción entablada frente a las mercantiles LINTAL 99 SOCIEDAD LIMITADA, TECNICAS LOGISTICAS SISTEMAS E INGENIERIA SOCIEDAD LIMITADA y DESARROLLOS ENERGETICOS LOGISTICOS Y EMPRESARIALES SOCIEDAD LIMITADA y estimando la demanda interpuesta por doña Alicia , frente a la empresa HANDLING AND LAGER SOCIEDAD LIMITADA, debo declarar y declaro la nulidad del despido de la demandante, de fecha 26 de octubre de 2.011, condenando a la empresa a la inmediata readmisión de la trabajadora, con abono a la misma, de los salarios de trámite devengados desde la fecha del despido y hasta que se produzca la readmisión, en cuantía diaria de 51,95 euros, con obligación para la trabajadora de reintegrar a la empresa la indemnización percibida por importe de 10.063,75 euros".

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: "PRIMERO.- Que la demandante, doña Alicia ha venido prestando sus servicios por cuenta de la empresa demandada HANDLING AND LAGER S.L., dedicada a almacenaje y distribución de utillaje y piezas para la industria del automóvil y con CIF nº B96835954, desde 8 de marzo de 2002, con la categoría profesional de oficial de 2ª ADSCRITA AL DEPARTAMENTO DE Stocks y percibiendo un salario diario, con prorrata de pagas extras de 51,95 euros. SEGUNDO.- Que la relación de trabajo entre las partes se inició mediando la suscripción de contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción de duración prevista hasta 8 de septiembre



de 2002, en cuya cláusula 6ª se hace constar que el contrato se celebra para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos consistentes en "Atender nuevos proyectos". El contrato fue transformado en indefinido en fecha 8 de septiembre de 2002, incluyéndose cláusula en la que se hace constar que al contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio .

**TERCERO.-** Que por escrito de fecha 11 de mayo de 2011 la empresa notificó a la demandante la extinción de su contrato de trabajo al amparo del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores con efectos de 27 de mayo siguiente y por causas, según la carta, económicas, organizativas y productivas. Dicha comunicación extintiva, fue impugnada por la trabajadora, que obtuvo sentencia del Juzgado de lo Social 16 de Valencia, de fecha 10 de octubre de 2.011 dictada en los autos 764/11, que a la fecha de celebración de este juicio es firme, al haber sido confirmada por la de la Sala de lo social del TSJ de esta Comunidad de 6 de marzo de 2.012 dictada en el recurso de suplicación 224/12, que declaraba la improcedencia del despido de la trabajadora por razones de forma, al no haberse puesto a disposición de la actora la indemnización de 20 días por año de servicio y no alegarse en la carta ni acreditarse posteriormente en el juicio la iliquidez. Ambas resoluciones que obran incorporadas a los autos como documentos 3 y 10 del ramo de la empresa, se tiene por reproducidas a esos efectos. En ejecución de la referida sentencia, la empresa, mediante escrito de 24 de octubre de 2011, ejercitó la opción por la readmisión y así mismo, consignó en el Juzgado de lo Social 16, el importe de los salarios de tramitación objeto de la condena (7.896,40 euros, equivalentes a 152 días de salarios).

**CUARTO.-** Que notificada de la sentencia del Juzgado de lo Social 16 de Valencia, el día 17 de octubre de 2.011, mediante escrito remitido por burofax a la actora el día 25 de octubre, aunque fechado y recibido por ésta el día 26 de octubre de 2011, en el cual la eximía de reincorporarse a su puesto de trabajo, la empresa procedió a efectuar nuevo despido de la trabajadora que amparaba en causas económicas y organizativas y al que acompañaba justificante del pago ordenado de la indemnización, cifrada en 10.063,75 euros ingresados en la entidad BANCAJA, con fecha de cargo 24 de octubre y en concepto "pago finiquito 26/10/11" importe a que asciende la indemnización de 20 días por año de servicio a fecha de 26 de octubre.

**QUINTO.-** Que según cuentas auditadas de la empresa, informe de auditoria e informe de gestión, los resultados del ejercicio 2008 fueron de pérdidas por importe de 355.032,34 euros, los de 2009 de pérdidas por importe de 395.136,80 euros y los resultados del ejercicio 2010 han sido de pérdidas por importe de 1.675.315,42 euros. Al cierre del mes de junio de 2.011, los resultados eran de -1.615,5 euros en pérdidas. Al cierre del ejercicio de 2.011 el resultado provisional es de pérdidas de 1.549.798,57 euros.

**SEXTO.-** Que fecha 26 de mayo de 2011 la empresa mantenía una deuda con la TGSS de 2.269.798,43 euros. Por resolución de 16 de junio de 2011 del Director General de la TGSS se le concedió un aplazamiento para el pago de la deuda contraída.

**SEPTIMO.-** Que la mayor parte de la producción de la empresa depende de un único cliente, Ford España SA. Durante el año 2011 la empresa ha perdido las operaciones de secuenciación (envío organizado de piezas a la cadena de montaje de vehículos) a la planta de montaje de Ford en Almussafes de las familias de "faros", "manetas" y "biseles".

**OCTAVO.-** Que entre el 27 de mayo y el 25 de junio de 2011 la empresa procedió la extinción de un total de diez contratos de trabajo (incluido el primero de la demandante) por causas objetivas al amparo del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores . Además, en el periodo 11-03-2011 a 31-05-2011, causaron baja en la empresa otros 32 trabajadores, por las causas siguientes: - 20 trabajadores a quienes se extinguieron contratos para obra o servicio determinado. - 1 trabajador que cesó el día 31 de mayo de 2011 por baja voluntaria. - 11 trabajadores que fueron subrogados el día 1 de abril de 2011 por la empresa TECNICAS LOGISTICAS, SISTEMAS E INGENIERIA S.L. El número de trabajadores de la empresa, a 27 de marzo de 2011, era de 247 trabajadores. A 27 de mayo de 2011, fecha de efectos de la extinción del contrato de la actora, era de 219 trabajadores. Y a 30 de junio de 2011, era de 206 trabajadores.

**NOVENO.-** Que desde el mes de agosto de 2008 la empresa ha llevado a efecto seis expedientes de regulación de empleo, cinco de suspensión y uno de extinción de contratos, presentado en enero de 2009 y que afectó a 72 trabajadores. Con posterioridad al despido, la empresa ha obtenido por dos veces ( 16-11 y 27-12) autorización de la Dirección general de Trabajo para suspender la totalidad de los contratos de la plantilla y mediante auto de 6 de febrero de 2.012, del Juzgado de lo Mercantil 2 de Valencia , ha sido declarada en concurso de acreedores.

**DECIMO.-** Que la demandante no es representante sindical o unitaria de los trabajadores, ni lo ha sido durante el año anterior al despido.

**UNDECIMO.-** Que presentada papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el 9 de noviembre de 2.011, el acto se celebró el 29 de noviembre de 2.011, con el resultado de concluido sin avenencia, presentándose la demanda el 7 de diciembre de 2.011".

**TERCERO.-** Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada HANDLING AND LAGER SL, habiéndose impugnado por la parte actora y por el Ministerio Fiscal. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO



**PRIMERO.-** Al amparo de la letra c) del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción social se interpone recurso de suplicación por uno de los demandados, concretamente, por la mercantil HANDLING AND LAGER S.L., por el que se denuncia la infracción de determinadas normas, en distintos motivos del recurso, concretamente se denuncia infringido, en el primer motivo del recurso el artículo 110.4 de la LPL en relación con el artículo 52 c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores ; igualmente, denuncia infracción del artículo 53 b) del Estatuto de los Trabajadores , el artículo 110.4 de la LPL y los artículos 4.1 . y 5 del Código Civil y , del mismo modo, denuncia infracción del artículo 52 c) en relación con el artículo 51.1. del ET , además de toda una serie de sentencias que trae a colación el recurrente sobre las que basa sus pretensiones y que se dan por reproducidas.

En cuanto a los argumentos que esgrime el demandado-hoy recurrente- en apoyo a sus tesis son de un lado, aduce el recurrente que dando por válidos los hechos probados tercero y cuarto lo que hizo la empresa en fecha 25 de octubre con recepción de la actora en fecha 26 de octubre fue efectuar un nuevo despido amparada en causas económicas y organizativas y acompañada de justificante de pago de la indemnización. Que dicha extinción en fecha 26 de octubre de 2011 se realizó por existir una causa económica y organizativa real, siendo que en la segunda carta de despido no es la misma que la primera sino que en la segunda se incorporan importantes novedades producidas a lo largo de los 5 meses que hay entre la primera carta de despido, en fecha 27 de mayo de 2011 la segunda carta de despido, en fecha 26 de octubre.

Aduce el recurrente otra serie de consideraciones que se dan por reproducidas.

La cuestión principal en el presente pleito viene originada por el tema del cómputo de los plazos a los que se refiere el artículo 110.4 de la Ley de la Jurisdicción Social si se trata de un cómputo de plazos civiles o procesales, esto es, si se computan los días laborales o se pueden descontar los festivos. Para ello, habrá que estar a la doctrina de los tribunales, dado que el propio precepto citado, esto es, el artículo 110.4 de la LJS únicamente hace referencia a que "Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimientos de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de 7 días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha". Es decir, el precepto da un plazo de 7 días entre la notificación de la sentencia y el nuevo despido, sin que precise el precepto si el cómputo de los 7 días es un plazo civil o un plazo procesal, de ahí que haya sido los tribunales los que han aclarado esta cuestión en el sentido de considerar que los plazos deben considerarse civiles, dado que se trata de una fase preprocesal, en similitud al plazo civil que existe para el trabajador para impugnar el despido subsanado por el empresario, también por defectos formales, tal y como ya lo dijera el juez de lo social en su sentencia de instancia, en su fundamento jurídico segundo, el cual sigue la doctrina, entre otras sentencias de la STSJ de Madrid de 5 de diciembre de 2006, rec. 3648/2006 .

Esta doctrina de cuál es el tratamiento que hay que dar al plazo fijado en el artículo 110.4 de la LPL se contiene STSJ de Islas Baleares de 29 de septiembre de 1997 donde se recoge lo previsto en el art. 110.4 de la LPL y con la duda, razonada en la Sentencia de esta Sala de 29 septiembre 1997 ( AS 1997\3442 ), de si deben computar días hábiles o naturales. En este sentido, la Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 28 febrero 2007, rec. N° 110/2006 , sobre nuevo despido ex art 110.4LPL , tras despido improcedente por defectos formales y cómputo del plazo de los 7 días desde la notificación de la sentencia.

De igual modo, la STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2006, rec. 3207/2006 , actualmente en nuestro Derecho existen ambas reglas, la sustantiva y la procesal, la primera -como ya vimos-, señala un límite más estrecho (20 días a partir del primer despido, art. 55.2 del ET ) y la procesal ( art. 110.4 de la LPL siendo la posibilidad de subsanación «dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia», cuando el despido se declarase improcedente por incumplimiento de los requisitos y el empresario hubiese optado por la readmisión; pero cuidando la norma en señalar que ese despido ya no es «una subsanación del primero, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha. Y lo mismo indica la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 4 de noviembre de 2009, rec. 2950/2009 , al indicar que el mencionado artículo 110.4 de la L.P.L. , establece que "cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde dicha fecha".

En primer lugar hay que destacar que dicha norma fue introducida por la Ley 11/1.994, de 19 de mayo , y permite a los empresarios efectuar un nuevo despido en los casos de omisión de los requisitos formales exigidos por la normativa legal o en los convenios colectivos para proceder a los despidos disciplinarios, en el plazo de veinte días a contar desde el siguiente al primer despido ( artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995, 997) ) si se apercibió del incumplimiento de los requisitos de forma antes del inicio del procedimiento judicial y que sólo surtirá efectos desde su fecha, o en el plazo de siete días desde la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido por el mismo motivo ( artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento



Laboral ), con estos despidos no están subsanando los defectos formales cometidos sino que constituyen una nueva decisión extintiva distinta e independiente de la primera aunque basada en las mismas causas.

Del mismo modo, la sentencia del Tribunal Supremo, recud nº 5837/2003 , al considerar que de dicho plazo se hace necesario decidir la naturaleza jurídica del mismo, y en concreto si estamos ante un plazo procesal o ante un plazo «civil» a los efectos de decidir si su cómputo ha de hacerse de conformidad con lo que dispone el art. 5.2 del Código Civil ( LEG 1889, 27) según el cual «**en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles**» o como señala el art. 133.2 de la vigente cuando dispone que «en el cómputo de los plazos señalados por días se excluirán los inhábiles». Ahora bien, si tenemos en cuenta que el cómputo procesal de los plazos con descuento de los días inhábiles sólo está previsto en el indicado precepto de la LECiv en relación con las actuaciones procesales, pues no es otra cosa puede deducirse del hecho de que tal previsión se encuentre dentro del Título V del Libro I de la LECiv dedicado a las «actuaciones judiciales», no nos puede caber duda alguna acerca de que aquel plazo del art. 55.2 ET es un plazo situado fuera y antes de cualquier proceso judicial ya iniciado o por iniciar y que, por ello, en principio se trata de un plazo situado fuera de las previsiones de la indicada norma procesal y de su cómputo, por cuya razón su cómputo habrá de regirse por las previsiones del precepto del Código Civil citado.

La cuestión objeto del presente pleito es dilucidar cuál es la naturaleza del plazo para subsanar el despido improcedente por defectos formales previsto en el artículo 110.4 de la Ley de la Jurisdicción social. El juez de instancia ya utilizó para su fundamentación jurídica la STSJ de Madrid de 5-11-2006, rec. 3648/2006 , pues en ella también se contiene un análisis de esta cuestión y, en este sentido, como se ha dicho, se hace necesario indagar sobre cuál es la finalidad y la naturaleza jurídica del plazo establecido en el artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral (actual artículo 110.4 de la Ley de la Jurisdicción social), cuando dispone que «cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha».

De la propia literalidad del precepto se desprende que lo que con este precepto se trata de regular es aquella situación en la que se ha declarado judicialmente la improcedencia del despido por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos, y se le otorga al empleador la posibilidad de subsanar aquellos defectos formales. Ahora bien, esta subsanación en beneficio del empleador se ha llevado a cabo imponiendo determinadas condiciones o requisitos para no perjudicar los derechos de defensa del trabajador, y por ello en lugar de calificar aquella subsanación del primer despido como tal, lo que ha hecho es darle la consideración explícita de un nuevo despido a partir del cual nacerá el «dies a quo» para el ejercicio de la posible acción del trabajador contra el mismo; a su vez, la validez de dicha subsanación transformada por imperio de la Ley en un nuevo despido la ha condicionado al cumplimiento de otro límite garantista cual es el de que la misma se lleve a cabo dentro del plazo de siete días, y, a su vez, se exige que el empleador al realizar el despido ponga a disposición del trabajador los salarios devengados en los períodos intermedios y lo mantenga durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

Pero, como antes hemos dicho, tal previsión normativa, tiene su razón de ser en una combinación del derecho de todo empresario a corregir cualquier defecto formal en la carta y los derechos de defensa del trabajador que la recibió, y por ello, las consecuencias del incumplimiento del plazo tienen necesariamente que ser las mismas. Por ello, si la subsanación se produce dentro del plazo habrá que entender que estamos ante un segundo despido contra el que, en su caso, habrá que accionar el trabajador, mientras que si la subsanación se produce fuera de dicho plazo no tendrá ningún valor como nuevo despido. Se trata por lo tanto de un plazo de caducidad puesto que tiene establecido un límite insuperable de siete días que no es posible sobrepasar, ni subsanar, dados los términos en los que se halla concebido en una norma que puede considerarse de orden público dada la finalidad garantista que la preside.

Así las cosas, se hace necesario decidir la naturaleza jurídica del citado plazo, y más en concreto se hace necesario decidir si estamos ante un plazo procesal o ante un plazo civil a los efectos de decidir si su cómputo ha de hacerse de conformidad con lo que dispone el artículo 5.2 del Código Civil , según el cual «en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles» o como señala el artículo 133.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , al establecer que «en el cómputo de los plazos señalados por días se excluirán los inhábiles». Ahora bien, si tenemos en cuenta que el cómputo procesal de los plazos con descuento de los días inhábiles sólo está previsto en el indicado precepto de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en relación con las actuaciones procesales, pues no otra cosa puede deducirse del hecho de que tal previsión se encuentre dentro de su Título V, del Libro I, dedicado a las «actuaciones judiciales», no nos puede caber duda alguna acerca de que aquel plazo del artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral , es un plazo situado fuera y antes de cualquier proceso judicial ya iniciado o por iniciar y que, por ello, en principio se trata de un plazo situado fuera de las previsiones de la



indicada norma procesal y de su cómputo, por cuya razón su cómputo habrá de regirse por las previsiones del precepto del Código Civil citado.

Frente a dicha conclusión se podría argumentar que el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido también es un plazo situado fuera de un proceso judicial y, sin embargo, se computa descontando del mismo los días inhábiles conforme a lo dispuesto en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995, 997 ) ; pero dicho argumento, en cuanto supondría la aplicación analógica de lo previsto para un determinado plazo a otro distinto, no puede ser aceptado por cuanto no concurre la circunstancia básica para fundamentar una aplicación analógica de las normas cual es la identidad de razón - artículo 4 del Código Civil -, pues aun cuando dicho plazo se mueve también fuera de la esfera de un proceso ya iniciado tiene una conexión directa con un futuro proceso en cuanto que la válida iniciación del mismo depende del cumplimiento de dicho plazo y por ello queda situada dentro de la fase preparatoria de aquel, con relación tan evidente con el mismo que impide cualquier comparación con el plazo del artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral y con el plazo del artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores (ad exemplum, STS 10/11/04 ), al hallarse éstos situados dentro de la sola esfera de los derechos subjetivos privados y con desconexión absoluta de cualquier marco procesal. Ello aparte, la previsión del artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene un carácter excepcional que no puede ser extendida a otros supuestos distintos respecto de los que el legislador no ha querido introducir tal previsión.

En el presente caso, cabe indicar, de un lado que el plazo de siete días debe computarse como dice el propio nº 4 del artículo 110 de la LJS desde la notificación de la sentencia, pero debe efectuarse el nuevo despido dentro del plazo de 7 días desde la notificación de la sentencia, con lo que el plazo de 7 días es un plazo máximo, de carácter imperativo y cuyo tratamiento se ha de considerar como días naturales, al tratarse de un trámite preprocesal, pues pese a que ya ha existido un despido anterior, el que se puede hacer es uno nuevo que nada tiene que ver con el anterior, pues así lo indica el propio precepto del artículo 110.4 de la Ley de la Jurisdicción social, al indicar que "dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido que surtirá efectos desde su fecha", pero sólo se deberá entender correctamente efectuado si se ha realizado dentro del plazo fijado por el mencionado precepto, incluso aunque se aleguen, además, hechos distintos ( STS de 5 de noviembre de 1984 y 16 de marzo de 1987 ).

Así, las cosas, de conformidad con el hecho probado nº 4 de la sentencia de instancia, la sentencia fue notificada en fecha 17 de octubre de 2011 y la empresa efectuó nuevo despido en fecha 26 de octubre, por tanto fuera del plazo al que se refiere el artículo 110.4 de la Ley de la Jurisdicción social, esto es, cuando se efectuó el nuevo despido la acción del empresario de hacer nuevo despido había caducado, dejando, en consecuencia, activo la anterior extinción contractual que ya había sido enjuiciada judicialmente, con las consiguientes consecuencias inherentes al incumplimiento del plazo legal, tal y como ya lo indicara el juez de instancia en su fundamento jurídico nº 3 de la sentencia de instancia, al que hay que añadir, de conformidad con el fundamento jurídico tercero, con resultancia fáctica, que la trabajadora "ha acreditado, en fase de diligencias finales que, en fecha de efectos del mismo se encontraba en estado de gestación", lo que determina la declaración de nulidad del despido con la obligada readmisión de la trabajadora, tal y como ya dijera el juez de instancia.

Por todo ello procede la desestimación del recurso de suplicación y la confirmación de la sentencia de instancia en todas sus partes.

**SEGUNDO.-** Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la LJS se impugna el recurso de suplicación por el Sindicato CGT-PV por el que se interesa la rectificación del hecho probado cuarto de la sentencia de instancia, en el sentido que consta en el escrito y que se da por reproducido y en el que, básicamente se basa en hacer constar que la trabajadora recibió nuevo burofax de la empresa en fecha 26 de octubre con ofrecimiento de la indemnización y se le eximía de reincorporarse en el puesto de trabajo.

Pero, la modificación del hecho propuesto no puede prosperar por cuanto dicha circunstancia ya consta en el hecho probado número cuarto de la sentencia de instancia, siendo, además irrelevante la modificación para el objeto del pleito.

De otro lado, el resto del escrito de impugnación se dedica a cuestionar los argumentos jurídicos esgrimidos en el recurso de suplicación, habiendo sido éstos contestados en los anteriores fundamentos de derecho a los que nos remitimos.

**TERCERO.-** Al mismo tiempo y como consecuencia del escrito de impugnación presentado por el Sindicato CGT-PV, donde se pretendía la modificación del hecho probado número cuarto, también la empresa demandada, la mercantil HANDLING AND LAGER S.L presentó escrito de impugnación a la revisión pretendida por el Sindicato CGT-PV, que se da por reproducida, y donde manifiesta su oposición a la rectificación propuesta y su ratificación del recurso de suplicación interpuesto en su integridad.



**CUARTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 204 LJS, se acuerda la pérdida de las consignaciones o, en su caso, el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva la realización de los mismos, así como la pérdida de la cantidad objeto del depósito constituido para recurrir. Asimismo y de acuerdo con lo ordenado en el artículo 235.1 LJS, procede la imposición de costas a la parte vencida en el recurso.

## FALLO

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil HANDLING AND LAGER S.L contra la sentencia del Juzgado nº de 15 de Valencia de fecha 16 de mayo de 2012 y, en consecuencia, debemos confirmar la sentencia de instancia en todas sus partes.

Se condena a la parte recurrente a que abone al Letrado impugnante la cantidad de 300 euros.

Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y dése a las cantidades consignadas el destino legal una vez firme la presente sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600' 00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco Español de Crédito, cuenta **4545 0000 35 2584 12**. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35**. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN** .- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.