



Roj: **STSJ AND 9145/2012 - ECLI: ES:TSJAND:2012:9145**

Id Cendoj: **41091340012012102365**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **31/10/2012**

Nº de Recurso: **3908/2011**

Nº de Resolución: **3119/2012**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS SANCHEZ ANDRADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 9145/2012,**  
**STS 1390/2014**

Recurso nº3908/11 -AC- (R) Sentencia nº3119/12

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**SEVILLA**

**ILTMA.. SRA.:**

**DOÑA ANA MARÍA ORELLANA CANO, PRESIDENTA**

**ILTMOS. SRES.:**

**DOÑA EVA MARÍA GÓMEZ SÁNCHEZ**

**DON JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA**

En Sevilla, a treinta y uno de octubre de dos mil doce

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los lltmos. Sres. Magistrados citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**, ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚMERO 3119/12**

En los recursos de suplicación interpuestos por Adrian , Rosalia y Ángel , contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. de los de en sus autos núm. ; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado DON JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos, se presentó demanda por Adrian , Rosalia y Ángel , contra José Marín Verdugo S.A. , se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 16-03-11 por el referido Juzgado, en la que se desestimó la demanda.

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"PRIMERO.- RELACIONES PROFESIONALES.-

Adrian , Rosalia y Ángel han venido prestando servicios retribuidos y dirigidos por la empresa JOSÉ MARÍN VERDUGO S.A., en el centro de trabajo en Chiclana de la Frontera, siéndole de aplicación el CC de la empresa, en las siguientes condiciones:



Adrian : desde el 6-2-98 como oficial 1ª y un salario a efectos de despido de 52,06 euros diarios;

Rosalía : desde el 1-4-74 como oficial 1ª y un salario a efectos de despido de 60,18 euros diarios;

Ángel : desde el 1-10-75 como oficial 1ª y un salario a efectos de despido de 1.800 euros mensuales, esto es, 60 euros diarios.

Dichos trabajadores no han ostentado la representación legal o sindical de otros trabajadores.

Por resolución de la Delegación Provincial de Empleo de la Consejería de 3-3-09 se autorizó a la empresa a suspender los contratos de trabajo de trece trabajadores, entre los que estaban los antes citados, durante un máximo de 180 días, dentro del periodo 4-3-09 al 4-3-10. Por nueva resolución de 4-3-10 se autorizó la suspensión por otro periodo máximo de 180 días entre el 5-3-10 y el 4-3-11.

#### SEGUNDO.- DESPIDO.-

Mediante respectivos escritos de 3-12-10 los tres trabajadores fueron despedidos. En dicho escrito se hacía constar, en esencia:

Que se procede a la extinción contractual por causas objetivas económicas y productivas;

Que se acudió al procedimiento del expediente de regulación temporal de empleo;

A pesar de los citados expedientes se constata que la situación es inviable; así:

Pérdidas:

en 2.008: 120.585 euros;

en 2.009: 222.991 euros;

en 2.010, hasta el 31-10-10: 124.976 euros;

tales cifras constan en el impuesto de sociedades y el depósito de cuentas anuales en el R. Mercantil;

la cifra de negocio sigue bajando, así:

2.001: 2.125.773;

2.002: 1.923.490;

2.003: 1.637.159;

2.004: 1.815.341;

2.005: 1.864.084;

2.006: 1.816.452;

2.007: 1.703.331;

2.008: 1.383.663;

2.009: 1.198.914;

2.010 hasta el 31-10-10: 884.120;

A la empresa no le queda otra opción;

Se les pone a disposición el 60% de la indemnización que les corresponde de 20 días por año de servicio, que en principio sería el 60% de 13.357,83 euros, es decir 8.014,70 ( Adrian ), de 21.664,80 euros, es decir 12.998,88 euros ( Rosalía ), de 21.743,64 euros, es decir 13.046,18 euros ( Ángel );

También se le pone a disposición lo que corresponde por preaviso;

La fecha de efectos del despido será el 3-12-10;

#### TERCERO.- SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA.-

La situación económica de la empresa José Marín Verdugo S.A. presenta las siguientes características:

pérdidas:

en 2.008: 120.585,38 euros;

en 2.009: 222.991,14 euros;

en 2.010, 212.171,17 euros;



cifra de negocio:

2.005: 1.864.084;

2.006: 1.816.452;

2.007: 1.703.331;

2.008: 1.383.663;

2.009: 1.198.914;

2.010: 962.237.

CUARTO.- INTENTOS DE CONCILIACIÓN.-

En fechas de 14-12-10 ( Ángel ) y 21-12-10 ( Adrian y Rosalia ) se presentaron papeletas de conciliación, actos que tuvieron lugar el 4-1-11 ( Ángel ) y el 11-1-11 ( Adrian y Rosalia ), sin avenencia."

**TERCERO.-** Contra dicha Sentencia se interpuso recurso de suplicación por el por los demandante , que fueron impugnados de contrario.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- Recurre en suplicación la parte actora, contra la sentencia que desestimó la demanda por despido interpuesta, por medio de su representación Letrada, con dos recursos, uno por parte de D. Ángel y otro por lo otros dos actores, en los cuales, en su primer y segundo motivo, del primero y primero del segundo, amparo del apartado a) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, LPL , pretenden que se anule la sentencia, uno por no contestar a determinadas pretensiones, sobre el acuerdo de mantenimiento de los puestos de trabajo y por recoger en el hecho segundo un concepto predeterminante del fallo y el otro por falta de motivación, debiendo indicar en principio que sin perjuicio de ser cierto que los conceptos jurídicos predeterminantes del fallo, S. 1820, de 11 de junio 2006, rec. 747/2010, ni la sentencia puede incluir, ni el recurrente pedir que se incluyan, estando reservados a los fundamentos jurídicos de la sentencia, de conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 de la LPL , el art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y el art. 248.3 de la LOPJ , también es cierto que incluidos indebidamente, deben ser tenidos por no puestos o trasladados, incluso de oficio, al lugar que les corresponde, sin que sea necesario la declaración de nulidad de la sentencia y respecto a la congruencia de la misma o la falta de motivación, indicar que esta Sala ha declarado, Sentencia por todas, núm. 2850, de 16 de junio 2008, rec. 3628/2007 y núm. 171, de 20 de enero 2012, rec.. 1153/2011 que el art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , establece que las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y demás pretensiones de las partes, deducidas en el pleito, haciendo las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate, por lo que debemos recordando la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, sobre el tipo de incongruencia con relevancia constitucional, estableciendo que viola el art. 24. 1 CE , aquella incongruencia que supone un desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulan sus pretensiones, al conceder más o menos o cosa distinta de lo pedido, en la medida que puede significar una vulneración del principio dispositivo constitutivo de una efectiva denegación del derecho a la tutela judicial, siempre que la desviación sea de tal naturaleza que suponga una modificación sustancial del objeto del proceso con la consiguiente indefensión y sustracción a las partes del verdadero debate contradictorio, SSTC 168/1987 ; 144/1991 , 183/1991 , 59/1992 , 88/1992 , 44/1993 y 369/1993 , se mantiene por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, Recurso de Casación núm. 135/2005 que el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión incluye el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonable, motivada, fundada en Derecho y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes durante la sustanciación del proceso, SSTC 186/2001, de 17/septiembre, F. 6 ; y 218/2004, de 29/noviembre , F. 2). También se afirma que la congruencia viene referida al deber de decidir por parte de los órganos judiciales resolviendo los litigios que a su consideración se sometan, exigiendo que el órgano judicial ofrezca respuesta a las distintas pretensiones formuladas por las partes a lo largo del proceso, a todas ellas, pero sólo a ellas, evitando que se produzca un «desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes formularon sus pretensiones, concediendo más o menos o cosa distinta de lo pedido», SSTC 20/1982, de 5/mayo ; 136/1998, de 29/junio ; 29/1999, de 8/marzo ; 113/1999, de 14/junio ; 124/2000, de 16/mayo, F. 3 ; 182/2000, de 10/julio ; 172/2001, de 19/julio ; 91/2003, de 19/mayo ; 114/2003, de 16/junio, F. 3 ; 8/2003, de 9/febrero, F. 4 ; 218/2004, de 29/noviembre , F. 2; STS 10 de marzo 2004 -rec. cas. 2/2003 . Y al efecto, la indicada congruencia debe valorarse siempre «en términos de comparación entre la pretensión procesal de las partes -lo que hace referencia a sus elementos integrantes de pedir, causa de pedir y hechos constitutivos- y la parte dispositiva de la sentencia», SSTS 5 de junio 2000 -rec. 2469/99 ; 25 de septiembre 2003 - cas. 147/02 ; o lo que es igual,



el juicio sobre la congruencia de la resolución judicial presupone la confrontación entre su parte dispositiva y el objeto del proceso, delimitado por referencia a sus elementos subjetivos [partes] y objetivos [causa de pedir y petitum], en los que la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos que sustentan la pretensión y al fundamento jurídico que la nutre, sin que las resoluciones judiciales puedan modificar la causa petendi, alterando de oficio la acción ejercitada, pues se habrían dictado sin oportunidad de debate, ni de defensa sobre las nuevas posiciones en que el órgano judicial sitúa el thema decidendi, STC 136/1998, de 29/junio .

Asimismo se dice que el principio de congruencia no alcanza a proteger a los litigantes de razonamientos jurídicos, en su caso, defectuosos o equivocados, SSTC 97/1987 ; y 88/1992, de 08/junio ; y que es compatible con la utilización por el órgano judicial del principio tradicional del cambio del punto de vista jurídico expresado en el aforismo iura novit curia en cuya virtud los Jueces y Tribunales no están obligados, al motivar sus sentencias, a ajustarse estrictamente a las alegaciones de carácter jurídico aducidas por las partes, SSTC 88/1992 ; y 136/1998, de 29/junio y la sentencia se pronuncia, aunque de forma escueta, fundamento segundo, sobre las circunstancias económicas invocadas en la carta entregada al trabajador, afirmando que son ciertas, recogiendo que "la situación de la empresa ha notado una considerable crisis que justifica la amortización de puestos de trabajo", sin que la falta de indicaciones en los fundamentos, sobre la garantía de permanencia en el puesto o posibilidad de proceder así, en suspensión de los contratos, indique otra cosa que su rechazo, según refiere el fallo, procediendo la desestimación de los motivos examinados.

**SEGUNDO** .- Al amparo del apartado b) del art. 191 LPL , pretenden los recurrentes, la revisión de los hechos probados, dedicando a lo mismo, el primer recurrente, tres motivos y uno, los segundos, para incluir en el hecho primero un nuevo párrafo, en el que se indique que por acuerdo firmado entre la demandada y los trabajadores, en julio 1996, entre ellos, D. Ángel , se garantizaba, a cambio de ciertas concesiones, el puesto de trabajo de los firmantes del acuerdo, así como añadir al párrafo tercero del mismo, "en las condiciones que se concretan en el acta", que se suprima del hecho segundo que la "situación es inviable" y que "a la empresa no le queda otra opción" y la supresión del hecho tercero, citando documental, modificaciones al relato de la sentencia que no se pueden aceptar, ya aludidas en la anterior petición, sin que sea necesario, porque ya consta que la empresa se encontraba con un expediente de suspensión de contratos abierto o sin que el relato propuesto por el primer recurrente, sea el que refleja la documental que se cita, ya que tan solo es transcripción parcial de la misma, en lo que le interesa, ni la supresión del hecho tercero se deduce de la documental que cita, sin que sirva como instrumento útil, para la revisión del relato, los criterios valorativos de la prueba por parte del recurrente, valoración que corresponde al Juez de instancia, de conformidad con lo dispuesto en el art. 97 LPL ., por lo que procede la desestimación de los motivos examinados.

**TERCERO** .- Articula el primer recurrente cuatro motivos más de suplicación y los los otros uno, al amparo del apartado c) del art. 191 LPL , invocando la infracción del pacto de garantía de mantenimiento del puesto de 1 de julio 1996 y los arts. 3.c , 4.1.a , 45.i.j , 47.1 , 48.1 , 51 , 52.c ) , 53.4.c ) , 54 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, ET , así como la jurisprudencia que citan, entendiéndose sucintamente que existía un pacto de mantenimiento del puesto de trabajo, no se acredita la situación, por la prueba practicada y que la empresa con el expediente de suspensión ya había agotado las posibilidades que le otorga la ley para resolver sus problemas, por lo que la extinción de los contratos acordada es contraria a derecho.

Debemos indicar en principio que el pacto suscrito del que el recurrente solo pretendía incluir en el relato una parte, salva la posibilidad de la existencia de despidos, por causas disciplinarias u otras circunstancias exteriores a la empresa e inalterados los hechos del relato, esta Sala ya se ha pronunciado sobre lo que aquí se debate, Sentencia núm. 1714, de 31 mayo 2012, rec. 2469/2011 , declarando que el despido por circunstancias objetivas, ha sufrido una evolución continua y si con el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo, tal despido era lícito cuando fuera necesaria la amortización de un puesto de trabajo, cuando no procediera utilizar al trabajador afectado en otras tareas, pasando sin retoques de especial consideración al ET 1980, la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 mayo, despojará a tal despido de las limitaciones anteriores, articulando el precepto en relación con las causas previstas en el art. 51. 1 ET , siempre que afectaran a número de trabajadores inferior, entendiéndose que concurrían tales causas amortizadoras, cuando si las aducidas son económicas, contribuyan a superar una situación negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, por último el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, Ley 63/1997, de 26 de diciembre, introduce en el precepto una modificación por la que el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Esta última modificación flexibiliza de forma amplia tal despido, pero no le despoja de causalidad, aunque aparentemente, ésta la haga más difusa. Su



causa aparece con las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, intentando paliar tal situación adoptando tal medida y que cuando el art. 51.1 del ET dice que "se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo..." está realizando una presunción legal sobre la existencia de las causas, si las medidas de amortización contribuyen, bien a "superar la situación económica negativa de la empresa" o bien "a la viabilidad futura de la empresa, y, consiguientemente, al mantenimiento del empleo en la misma", quedando delimitado el problema a la interpretación de dichos términos. En este sentido el control judicial debe venir limitado a determinar la razonabilidad de la medida adoptada, es decir, si la medida extintiva es necesaria, razonablemente interpretada, para los fines de saneamiento y de funcionamiento de la empresa, pretendidos por aquella. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa, siendo decisivo que constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, entendiéndose que la nueva regulación de la extinción del contrato por causas objetivas llevada a cabo suaviza las exigencias impuestas al empresario en la anterior redacción en tanto que lo que el legislador impone ahora es que la medida contribuya a «superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa», pero que ello no exime a la empresa de acreditar que tales dificultades existen y que la decisión extintiva se halla vinculada al mantenimiento de la posición competitiva de la empresa en el mercado o las exigencias de la demanda. En este sentido se ha entendido procedente la extinción por causas técnicas u organizativas cuando se han adoptado medidas que vacían de contenido el puesto de trabajo o cuando se ha perdido un cliente representativo, STSJ Comunidad Valenciana, Sala Social, núm. 2857, de 30 septiembre 2004 , sin que las causas técnicas y organizativas necesiten para ser contrastadas, resultados negativos toda vez que pueden operar aunque no haya pérdidas, aunque sí que exige un juicio de razonabilidad para esclarecer la conexión entre la causa y la medida o en empresa de Marketing que presenta una situación deficitaria, con pérdidas importantes, Sentencia de esta Sala, núm. 4340, de 9 de diciembre 2009, rec. 2087/2009 , incluyendo la última reforma, Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en su exposición de motivos que se "ha estimado necesaria, en consecuencia, una nueva redacción de estas causas de extinción que proporcione una mayor certeza tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial. En este sentido, no sólo se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva en esta materia, sino que la modificación integra en la Ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia. En definitiva, se persigue con ello reforzar la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación", estableciendo la nueva redacción del precepto, art. 52.c) que el contrato podrá extinguirse, cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo, esto es, "se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado" y habiendo sido declarado probado que la empresa tiene pérdidas en el año 2008 de 120.585 euros, en 2009, 222.991 euros y en 2010, hasta el 31 de octubre 124.976 euros, con descenso del volumen de negocio de 2.125.773 euros en el año 2001 a 844.120 euros, en la fecha indicada de octubre 2010, vista la situación de la misma, no parece inadecuada la adopción de la medida extintiva, aunque se hubiesen encontrado actores incurso en un expediente de suspensión de contratos, como ha declarado esta Sala, en Sentencia núm. 2756/2010, de 13 octubre, rec. 1345/2010 , pues la empresa no ha mejorado, sino que sigue manteniendo altas pérdidas y descenso en el volumen de negocio y la suspensión del contrato tan solo, art. 45.2 ET , exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El art. 45 del ET , como se ha indicado, exonera de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, pero al señalar las causas de suspensión del contrato no impide que durante ella se pueda ser despedido, si concurre causa, como cuando se haya incurrido en una competencia desleal para con la empresa y se haya faltado a la dedicación exclusiva en su trabajo dedicándose a otras actividades, cuando según sus contratos ello les aparece prohibido, STS 21 de mayo 1986 , pues sin perjuicio de ser característica esencial de todos los supuestos de suspensión la de que el contrato no se extingue, paralizándose simplemente algunos de sus efectos, en cada una de las suspensiones, su específica significación ha de obtenerse de la correspondiente normativa, legal o contractual, por la que se rijan, quedando subsistentes aquellas otras relaciones y expectativas no paralizadas o destruidas por la suspensión, entre ellas los beneficios que deriven de los sucesivos Convenios Colectivos, STS 19 noviembre 1986 . Es cierto que en otra de fecha cercana, 18 noviembre 1986, el Tribunal Supremo, mantiene que estando la suspensión debida a causas económicas o





tecnológicas reconocida en el apartado j) del art. 45, si la empresa fue autorizada a suspender los contratos de trabajo, durante esa situación el trabajador está exonerado de prestar servicios a la empresa y está dispensada de la obligación de remunerarlos, mientras dure esa situación, ni la empresa está autorizada para modificarla ni para cancelarla, pero tan solo se refería a la posibilidad de modificar la situación de suspensión de forma unilateral, sin referencia alguna a la posibilidad o no de extinguir los contratos por despido y si como es el caso, nos encontramos con que durante el periodo de suspensión, la empresa quiere extinguir contratos de trabajo por las mismas causas alegadas con anterioridad, económicas, técnicas, organizativas o de producción, para proceder a uno o varios despidos objetivos, no parece que pueda tener impedimento alguno, siempre que concurren los requisitos legales para ello, alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del ET , cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, siempre que acredite los resultados alegados y justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo, no afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas, debiendo ser tenidas en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley , siempre que su número sea, al menos, de cinco, ni en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, por lo que la sentencia que desestimó la demanda, no infringió precepto alguno, sino que los aplicó correctamente, debiendo ser la misma confirmada.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Que debemos desestimar los recursos interpuestos por la representación Letrada de D. Ángel , DÑA. Rosalia y D. Adrian , contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3, de Cádiz, de fecha 16 de marzo 2011 , recaída en los autos en Reclamación por Despido, instados por los mismos, debiendo ser confirmada la sentencia recurrida.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que contra la misma cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así que como transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase 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.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

PUBLICACIÓN.- Sevilla a 12 NOV.2012

En el día de la fecha se publica la anterior sentencia. Doy fe.