



Roj: **STSJ AND 9974/2020 - ECLI:ES:TSJAND:2020:9974**

Id Cendoj: **41091340012020102185**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **08/07/2020**

Nº de Recurso: **500/2019**

Nº de Resolución: **2228/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **EVA MARIA GOMEZ SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO: 500/19 - E SENTENCIA Nº 2228/2020

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, CEUTA Y MELILLA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

Recurso: 500/2019 - E

ILMOS/A. SRES/RA. MAGISTRADOS/A:

DON EMILIO PALOMO BALDA

DOÑA EVA MARÍA GÓMEZ SÁNCHEZ

DON CARLOS MANCHO SÁNCHEZ

En Sevilla, a ocho de julio de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla compuesta por los/la Ilmos/a. Sres/ra. Magistrados/a citados/a al margen.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente:

SENTENCIA Nº 2228/2020

En el Recurso de Suplicación interpuesto por el Letrado D. Luis Ocaña Escolar, en representación de D. Balbino , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número OCHO de los de Sevilla; ha sido Ponente la Magistrada, Ilma. Sra. DOÑA EVA MARÍA GÓMEZ SÁNCHEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en autos número 183/2018 se presentó demanda por D. Balbino , sobre Despido, contra la UNIVERSIDAD DE SEVILLA, se celebró el juicio y se dictó sentencia el 21.12.2018 por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

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

"PRIMERO.- D. Balbino , mayor de edad y con DNI nº NUM000 , inició su relación laboral con la Universidad de Sevilla, en fecha 1/02/14 mediante contrato laboral predoctoral de personal Investigador en Formación, al que siguieron contaos de fecha 1/02/15, 1/02/16, hasta el 1/02/2018 que cesa la relación

SEGUNDO.- la relación laboral se ha regido por el Proyecto signado como TRA2012-36930 para PIF (personal investigador en formación) del Plan Propio código contrato 401 convocatoria 2013



TERCERO.- en su clausula 8ª se recoge que el contrato se regulará conforme a lo dispuesto en al art 15 ET, por la Ley 14/2011 de 1 de junio, art 21 y RD 2720/1998 de 18 de diciembre, y Ccol del personal Docente investigador laboral de las universidades publicas de Andalucía y por los Estatutos del Organismo contratante

CUARTO.-la parte actora no ostenta la condición de representante de los Trabajadores

QUINTO.- por la parte actora se presentó Reclamación Previa el 21/02/18".

TERCERO: Contra dicha sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por la parte actora, que fue impugnado por la Universidad de Sevilla.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Con fecha 21.12.2018 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social nº 8 de Sevilla, en autos sobre despido, en el que la parte actora solicitaba, tras su cese en contrato predoctoral del 1.2.2014 al 1.2.2018, el abono de una indemnización de 20 días/año o subsidiariamente de 12 días/año, declarando la incompetencia de jurisdicción a favor del orden Contencioso-Administrativo, alzándose en Suplicación la parte actora, con su representación Letrada, al amparo procesal del art. 191.3.d) y 193.c) LRJS (debemos entender que es el apartado a) de dicha norma procesal), y de los apartados b) y c) de la LRJS.

SEGUNDO: Al amparo procesal del, entendemos, apartado a) del art. 193 LRJS, se alega indefensión del art. 24 CE, al estimarse, de manera infundada, la incompetencia de jurisdicción, con cita de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4.2.2015 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo.

La sentencia de la Sala homónima de Madrid de 21.1.2019, Rec nº 806/2018, efectúa un pormenorizado análisis de los contratos amparados en la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 2-6-11; modificada por ley 30/2015, de 9 de septiembre). En el preámbulo de dicha ley se expresa lo siguiente:

""(...) La sección 2.ª establece tres modalidades contractuales a las que pueden acogerse tanto los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas, como las Universidades públicas cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador. La implantación de estas nuevas modalidades contractuales no supondrá incremento presupuestario.

Los investigadores que, dentro de los estudios de doctorado, realicen tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso, podrán ser contratados mediante un contrato predoctoral; se trata de un contrato temporal con una duración de hasta cuatro años o hasta seis si se trata de personas con discapacidad, para el que se establece una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

La consecución de la titulación de doctorado pone fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento da comienzo la etapa postdoctoral, cuya fase inicial está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador y se desarrolla habitualmente mediante procesos de movilidad o mediante la contratación laboral temporal.

El contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación podrá suscribirse con quienes se encuentren en posesión del Título de doctor o equivalente. Este contrato temporal de hasta cinco años tendrá por objeto primordial la realización de tareas de investigación orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional por el personal investigador, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. Implica un considerable avance en la supresión de la temporalidad del personal investigador, pues a partir de la finalización del segundo año de contrato, éste puede someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada y, de ser superada la evaluación, ésta se tendrá en cuenta como mérito en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las Universidades públicas, Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas; además, de tratarse de personal Investigador de Universidades públicas, se tendrá en cuenta la evaluación superada a efectos de la consideración de los méritos investigadores en la evaluación positiva requerida para la contratación como Profesor Contratado Doctor".

Así, el art. 20 de la ley establece las tres modalidades indicadas:

"Artículo 20. Modalidades contractuales.

1. Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal Investigador son las siguientes:

- a) contrato predoctoral;
- b) contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación;
- c) contrato de investigador distinguido.

El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo.

2. Podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en esta sección las siguientes entidades:

a) Los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas.

b) Las Universidades públicas, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I + D + i.

Además las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de que corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan asumido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación de personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente.

3. En los Organismos Públicos de Investigación, los contratos laborales de duración determinada, en cualquiera de sus modalidades, estarán supeditados a las previsiones que las leyes anuales presupuestarias correspondientes determinen en relación con las autorizaciones para realizar este tipo de contratos. Los contratos fijos estarán supeditados a las previsiones de la Oferta de Empleo Público.

4. La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada.

5. Los programas de ayudas de las Administraciones Públicas que tengan por objeto la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios por personal investigador que no sea laboral fijo o funcionario de carrera, deberán requerir la contratación laboral del personal por parte de las entidades beneficiarias de las ayudas para las que vaya a prestar servicios".

En este caso se trata del primero de estos tres contratos específicos, el denominado contrato predoctoral, que se regula en el art. 21 de la ley en los términos siguientes:

"Artículo 21. Contrato predoctoral.

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral se celebrarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

b) El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la Universidad pública u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso.

c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.



No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a seis años.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el computo de la duración del contrato.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

Se trata de un contrato sujeto a un tiempo cierto - un año prorrogable por otros tres más como máximo sin que cada prórroga pueda ser inferior a un año - que tiene una patente finalidad de formación, ya que como señala el art. 20.4 de la ley 14/2011, la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. Como establece el art. 21.a) de la citada ley, el contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, etc., y hayan sido admitidos a un programa de doctorado, teniendo este personal la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

La finalidad de formación de quien tiene un título determinado, su limitación por un tiempo cierto que no depende de la realización de un proyecto - aunque se encuadre en el ámbito de un proyecto específico y novedoso - así como la forma de retribución, mediante porcentajes del salario de las categorías equivalentes - art. 21.d) de la ley 14/2011 - implican que deba considerarse el contrato predoctoral como un contrato formativo, con notables semejanzas, aunque también rasgos propios, respecto al contrato en prácticas del art. 11.1 del ET.

Por el contrario, el contrato predoctoral no presenta ninguna equivalencia ni similitud con el contrato de obra o servicio determinado, limitándose el recurrente al mero dato de la clave 401. Pero el contrato predoctoral no se vincula a la realización de ninguna obra, servicio, proyecto, estudio, de cuya ejecución dependa su duración, pues como se ha dicho, la ley le asigna una duración determinada de un año prorrogable hasta cuatro, con independencia completa de la duración del proyecto específico en el que se encuadra la investigación. Lo que prevalece es la realización de unas funciones de investigación a lo largo de un tiempo determinado, con evaluaciones anuales e incluso la posibilidad de resolución del contrato en caso de no superación de aquellas. La función del contrato no consiste en que el investigador realice un proyecto concreto de principio a fin, sino que se complete una formación necesaria para adquirir el título de doctor.

TERCERO: Sentado lo anterior y por lo que respecta a la incompetencia de jurisdicción estimada en la sentencia recurrida, procede rechazarla de plano pues, conforme determina el Art. 9.5 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, "Los (Juzgados y Tribunales) del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral". Especificando por su parte el Art. 2.a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan" Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo."

Como es sabido una de las características del Derecho del Trabajo viene siendo la ampliación de su ámbito protector. Signos recientes de esta expansión ha sido la progresiva asimilación de los denominados trabajadores "intelectuales", abandonando la inicial preocupación exclusiva por los trabajadores "manuales": abogados, profesionales sanitarios en formación.... En este sentido, y con el fin de zanjar la tradicional



indefinición de la posición de los becarios, se ha procedido a regular la condición laboral del personal investigador en formación.

Tras el antecedente del RD. 1326/2003, de 24 de octubre, relativo al Estatuto del becario de investigación, el RD. 63/2006, de 27 de enero, aprobó el hoy también derogado Estatuto del personal investigador en formación (EPIF), lo que vino a representar un salto cualitativo al limitar el periodo de beca de los investigadores en fase predoctoral a los dos primeros años de concesión de las ayudas, estableciendo la necesaria contratación laboral durante los dos años siguientes, a partir de la obtención del diploma de Estudios Avanzados o documento equivalente (Arts. 4 y 8).

Más incisiva si cabe fue la aportación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con la introducción de un contrato temporal y a tiempo completo de cuatro años de duración -el contrato predoctoral- modalidad contractual que se ha convertido en la fórmula jurídica a utilizar, a partir del 2 de junio de 2012, en todas las convocatorias de ayudas a la formación de personal investigador financiadas con fondos públicos, en sustitución del modelo 2+2 introducida por el EPIF (Arts. 20 y 21 de la L.C.T.I., así como la disposición transitoria 4a de la propia Ley). Ello permite concluir en la integración plena ab initio de los investigadores financiados con ayudas públicas dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Los sujetos de esta relación laboral son del lado del trabajador, el investigador que, estando en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto etc., haya sido admitido a un programa de doctorado (Art. 21 de la L.C.T.I.); del lado empresarial, el Art. 20.2 de la L.C.T.I. ciñe el ámbito de posibles empleadores a los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) y a las Universidades públicas, bien que este abanico se abre en relación con los CASECTI a otras entidades. La causa del contrato, esto es, la función económica-jurídica que a través de dicha contratación se pretende, es la finalidad formativa del investigador y, el objeto del contrato es el desarrollo de un trabajo de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, que se concreta en la realización de una tesis doctoral y la obtención del título de doctor.

Cuanto se viene afirmando resulta corroborado por Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Con vigencia desde el 16-3-2019 posterior a la sentencia combatida. La norma desarrolla y concreta el régimen legal del personal investigador predoctoral en formación contenido en la Ley 14/2011, de 1 de junio, determinando que el régimen jurídico del contrato predoctoral "se rige por lo establecido en los artículos 20 y 21 y en la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, en este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o trabajadora o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos" (Art. 3), contemplando el alcance de los derechos y obligaciones de este personal y, en concreto, se establece una referencia retributiva al vigente convenio colectivo único del personal laboral de la administración del Estado (Art. 7.2).

Pues bien, no cabe duda que los conflictos que surjan con ocasión de la ejecución de este contrato entre empresa y trabajador, entre ellos los relativos a sus condiciones retributivas o salariales o de cualquier índole, son de la competencia del orden social, tanto si se considera una relación laboral especial como si se conceptúa tal modalidad contractual como un contrato común con peculiaridades, como parece dar a entender la última de las normas citadas.

CUARTO: Y existiendo en autos elementos fácticos suficientes para resolver el fondo del pleito, conforme al art. 202.2 LRJS, esta Sala estima, conforme a la sentencia de la Sala de Madrid ya citada, que: "lo cierto es que la doctrina del TJUE ha experimentado sustancial variación, de tal modo que ya no se reconoce el derecho de los trabajadores temporales, concretamente interinos, a percibir la indemnización que la ley ha previsto para la extinción o despido por causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así, en la sentencia de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) actuando el TJUE en Gran Sala, se ha resuelto lo siguiente:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe Interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos



se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva."

En el mismo sentido se ha pronunciado la sentencia del TJUE de la misma fecha, 5 de junio de 2018 (C-574/16 Grupo Norte Facility), en relación con la indemnización correspondiente a la extinción de un contrato de relevo.

La conclusión es contraria a la que se había llegado en la sentencia de 14-9-16, aunque el TJUE no haya incluido una rectificación expresa, y cabe resaltar que respecto a la indemnización por despido derivado de causas objetivas se declara ahora que el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables (apartado 62), con lo que al no existir trato desigual, lógicamente no procedería indagar si existen razones objetivas que lo justifiquen, razones que a juicio del tribunal existen de todos modos (apartados 59, 60 y 61) y justifican la diferencia de trato (el conocimiento de la existencia de un término de la relación en los contratos temporales; el carácter imprevisto de la extinción en los contratos fijos y la consiguiente frustración de las expectativas legítimas del trabajador), si bien en el apartado 62 se reconoce explícitamente la igualdad de trato.

Por todo ello también ha de rechazarse la pretensión principal de recurso y demanda, sobre abono de una indemnización de 20 días por año, o de 11 días por año".

En consecuencia, se impone la desestimación total del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

Vistos los artículos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Con desestimación del Recurso de Suplicación interpuesto por la representación Letrada de D. Balbino frente a la sentencia dictada el 21.12.2018 por el Juzgado de lo Social nº 8 de los de Sevilla, en autos nº 183/2018, seguidos a instancia del recurrente contra la UNIVERSIDAD DE SEVILLA, debemos confirmar dicha sentencia. Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado por cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar:

- a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos";
- b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción";
- c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Una vez firme la sentencia por el transcurso del plazo sin interponerse el recurso, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la misma, 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.