

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Sede en Sevilla)**

Sentencia 1366/2016, de 19 de mayo de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 1402/2015

SUMARIO:

Despido objetivo. Ausencias justificadas al trabajo por ejercicio de cargo público (concejal) que exceden del 20% de la jornada. Cómputo de los porcentajes de absentismo laboral. Debe hacerse por jornadas completas y no por minutos como había hecho la entidad demandada, de forma que en el caso concreto la trabajadora no alcanzaba el nivel de absentismo (y sí en el cómputo por minutos), solución que se considera acorde a la interpretación restrictiva que debe presidir esta materia, máxime cuando ha existido cierta tolerancia empresarial (desde hace siete años ejercía el cargo sin objetar la demandada la duración de las ausencias). Se desestima también el recurso de la trabajadora, al no figurar indicios de vulneración de un derecho fundamental, no constando traba alguna para el ejercicio por la demandante del cargo de concejal.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 52 d).

PONENTE:

Doña María Elena Díaz Alonso.

Magistrados:

Don JOSE JOAQUIN PEREZ-BENEYTO ABAD

Doña MARIA ELENA DIAZ ALONSO

Doña MARIA GRACIA MARTINEZ CAMARASA

Recurso n.º 1402/2015 S Sentencia n.º 1366/2016
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

DOÑA MARIA ELENA DIAZ ALONSO.

DOÑA MARIA GRACIA MARTINEZ CAMARASA

DON JOSE JOAQUIN PEREZ BENEYTO ABAD

En Sevilla, a diecinueve de mayo de dos mil dieciseis.

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

EN NOMBRE DEL REY, ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚMERO 1366/2016

En el recurso de suplicación interpuesto por ENTE PUBLICO ANDALUZ DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS y D.º Inés contra la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Cádiz, en sus autos núm. 324/14, ha sido Ponente la Il.ª Sr.ª. Magistrada Doña MARIA ELENA DIAZ ALONSO.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Según consta en autos, se presentó demanda por D.ª Inés, contra Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos, sobre Despido, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 22 de julio de 2,014 por el referido Juzgado, con estimación parcial de la demanda.

Segundo.

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

PRIMERO. La demandante, Inés, mayor de edad, con D.N.I. n.º NUM000 afiliada al Régimen General de la Seguridad Social con n.º NUM001 ha venido prestando servicios profesionales para la empresa demandada ISE siéndole reconocida una antigüedad desde el 26 de enero de 2006 percibiendo un salario a efectos de despido de 4.214,69 € /diarios y con una categoría profesional de administradora de gestión de servicios.

SEGUNDO. No ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido cargo de delegado de personal ni representación sindical alguna.

TERCERO. La demandante es concejala en el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz por el P.S.O.E., siéndolo desde el mes de mayo de 2007.

CUARTO. La demandante ha sido notificada en fecha 7 de marzo de 2014 carta de despido basado en causas objetivas por "faltas de asistencia al trabajo", prevista legalmente en el art 52. d) del E.T (RDL 2/95 de 24 de marzo), acordando el Director General del ISE resolver en el siguiente sentido:

" Luis Carlos, Director General del Ente Público de Infraestructuras y Servicios Educativos de la Junta de Andalucía, en virtud de nombramiento realizado por el Decreto 128/2013, de 24 de septiembre, (BOJA del 25) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en su Disposición Adicional Cuarta, en uso de las competencias que tiene atribuidas. Ha resuelto extinguir la relación laboral común de Doña Inés, por Despido Objetivo, de conformidad con los siguientes hechos y fundamentos jurídicos.

HECHOS

1º- Doña Inés , con NIF NUM000 , es trabajadora de este Ente Público, con una antigüedad del 26 de enero de 2006, y una categoría profesional de Administradora. Su salario mensual con el prorrateo de las pagas extraordinarias y los incentivos cobrados en el año 2013, asciende a la suma de cuatro mil doscientos catorce euros con sesenta y nueve céntimos (4.214,69 €)

2º- Durante los meses de abril y mayo de 2013, D.ª Inés ha tenido las siguientes faltas de asistencia al trabajo (aun justificadas):

Fecha y hora inicio
31/05/2013 11:58:00
29/05/2013 11:46:00
29/05/2013 8:15:00
27/05/2013
24/05/2013 12:39:00
20/05/2013 11:33:00
17/05/2013 12:26:00

15/05/2013 8:30:00
 13/05/2013 8:15:00
 10/05/2013 12:19:00
 6/05/2013 12:54:00
 3/05/2013 9:00:00
 29/04/2013
 10/04/2013 11:20:00
 5/04/2013
 12/04/2013
 3/04/2013

Fecha y hora fin
 31/05/2013 15:00:00
 29/05/2013 14:45:00
 29/05/2013 11:45:00
 27/05/2013
 24/05/2013 15:00:00
 20/05/2013 13:33:00
 17/05/2013 15:00:00
 15/05/2013 11:24:00
 13/05/2013 9:31:00
 10/05/2013 15:00:00
 6/05/2013 14:57:00
 3/05/2013 13:11:00
 9900 (22 días)
 29/04/2013
 10/04/2013 15:00:00
 5/04/2013
 12/04/2013
 4/04/2013
 9900 (22 días)

Tiempo de ausencia en minutos

180
 180
 210
 450
 150
 120
 150
 180
 75
 150
 120
 240
 2205
 450
 210
 450
 450
 900
 2460

Causa

Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Asistencia consulta médica /especialista
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Asistencia consulta médica /especialista
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Asistencia consulta médica /especialista

22,27

Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Asistencia consulta médica /especialista
 Enfermedad o defunción familiar 2º grado
 Enfermedad o defunción familiar 2º grado

24,85

En definitiva, ha estado ausente de su puesto de trabajo, en el mes de abril de 2013 un total de 5.47 jornadas, afectando a 6 días sobre 22 jornadas hábiles (27,3 %), sumando un total de 2.460 minutos con un porcentaje de ausencia del 24,85 %. Así mismo en el mes de mayo de 2013 se ausentó de su puesto de trabajo 4,90 jornadas afectando a 11 días laborales sobre 22 jornadas hábiles (50%), sumando un total de 2.205 minutos, con un porcentaje de ausencia del 22,27 %.

Así mismo, la suma de sus ausencias del puesto de trabajo en los doce meses anteriores (período de abril de 2012 a marzo de 2013) supera las 29,20 jornadas, con un total de 13.154 minutos, que, teniendo en cuenta los 247 días hábiles anuales en la provincia de Cádiz (contando el período vacacional como hábil), el porcentaje de ausencia es de 11,83 %. Los datos referidos a este periodo se reflejan a continuación:

Fecha y hora inicio
 27/03/2013 13:22:00
 25/03/2013
 18/03/2013
 11:23:00
 26/02/2013 13:26:00
 25/02/2013
 18/02/2013 11:26:00
 18/02/2013 9:00:00
 29/01/2013 10:03:00
 28/01/2013
 22/01/2013 11:13:00
 15/01/2013 8:30:00
 26/12/2012
 21/12/2012 11:56:00
 17/12/2012 8:30:00
 17/12/2012 8:00:00
 4/12/2012 11:37:00
 26/11/2012

Fecha y hora fin

27/03/2013 15:01:00
 25/03/2013
 18/03/2013 15:00:00
 26/02/2013 15:00:00
 25/02/2013
 18/02/2013 14:46:00
 18/02/2013 10:06:00
 29/01/2013 12:00:00
 28/01/2013
 22/01/2013 14:40:00
 15/01/2013 10:20:00
 26/12/2012
 21/12/2012 15:00:00
 17/12/2012 10:59:00
 17/12/2012 8:30:00
 4/12/2012 14:35:00
 26/11/2012

Tiempo de ausencia en minutos

99
 450
 217
 766
 94
 450
 200
 66
 810
 117
 450
 207
 110
 884
 450
 184
 149
 30
 178
 991
 450

Causa

Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Asistencia consulta médica /especialista
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal

Deber inexcusable de carácter público/personal
Asistencia consulta médica /especialista
Deber inexcusable de carácter público/personal
Deber inexcusable de carácter público/personal
Asistencia consulta médica /especialista
Deber inexcusable de carácter público/personal
Deber inexcusable de carácter público/personal
Deber inexcusable de carácter público/personal

19/11/2012 12:23:00
13/11/2012
2/11/2012 12:28:00
29/10/2012
25/10/2012 8:15:00
19/10/2012 8:15:00
17/10/2012 13:38:00
11/10/2012 13:19:00
24/09/2012
11/09/2012 11:31:00
29/08/2012 9:00:00
24/08/2012 12:36:00
30/07/2012
27/07/2012 8:00:00
23/07/2012 11:53:00
20/07/2012 8:30:00
18/07/2012 8:00:00
3/07/2012 8:00:00
29/06/2012
27/06/2012 8:30:00
26/06/2012 8:00:00
25/06/2012
18/06/2012 11:08:00
13/06/2012 8:00:00
1/06/2012 12:06:00
31/05/2012 13:00:00
28/05/2012
25/05/2012 11:40:00
21/05/2012 11:21:00
14/05/2012 11:30:00
14/05/2012 8:00:00
10/05/2012 8:30:00
30/04/2012
27/04/2012 13:14:00
23/04/2012 11:20:00
23/04/2012 8:30:00
13/04/2012 8:15:00
9/04/2012 8:15:00
19/12/2012 15:00:00
13/11/2012
2/11/2012 15:00:00
29/10/2012
25/10/2012 11:34:00
19/10/2012 11:55:00

17/10/2012 15:15:00
11/10/2012 15:00:00
24/09/2012
11/09/2012 14:30:00
29/08/2012 12:21:00
24/08/2012 14:30:00
30/07/2012
27/07/2012 10:11:00
23/07/2012 14:30:00
20/07/2012 13:47:00
18/07/2012 11:02:00
3/07/2012 9:53:00
9900
29/06/2012
27/06/2012 14:30:00
26/06/2012 12:43:00
25/06/2012
18/06/2012 13:47:00
13/06/2012 13:00:00
1/06/2012 14:05:00
9450
31/05/2012 15:00:00
28/05/2012
25/05/2012 13:50:00
21/05/2012 15:00:00
14/05/2012 15:00:00
14/05/2012 11:30:00
10/05/2012 11:18:00
9900
30/04/2012
27/04/2012 15:00:00
23/04/2012 13:27:00
23/04/2012 9:39:00
13/04/2012 9:46:00
9/04/2012 10:16:00
Total
157
450
152
1209
450
199
220
113
101
1083
450
179
629
450
450
900
450

Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 22,44
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 15,22
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Deber inexcusable de carácter público/personal
 Asistencia consulta médica /especialista
 Asistencia consulta médica /especialista
 29,23 jornadas, sobre 247 días =11,83 %

QUINTO. La indemnización cifrada en 22.944,85 € y el preaviso de quince días, 1.353,35 € fue abonado a la trabajadora.

SEXTO. En fecha 31 de marzo de 2014 se interpuso por la demandante reclamación previa que era desestimada por el ISE por silencio administrativo, no resolviéndose ésta.

Tercero.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por D^a Inés y Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos, que fue impugnado por la parte contraria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La sentencia de instancia declaró la improcedencia de la extinción del contrato de la demandante, acordada por el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos el día 7 de marzo de 2014, al amparo del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, por faltas de asistencia al trabajo justificadas que exceden del 20% de la jornada, por haber computado la empresa los minutos de ausencia al trabajo por su condición de concejal del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz y no jornadas completas, declarando que tal conducta no supone vulneración del derecho fundamental a participar en los asuntos públicos regulado en el artículo 25 de la Constitución Española, por lo que ha sido recurrida en suplicación por ambas partes por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, pretendiendo el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos que se declare la procedencia del despido objetivo y la actora que se califique como nulo por vulneración del derecho fundamental, reclamando una indemnización de 25.000 € por los perjuicios sufridos.

En primer lugar examinaremos el recurso de suplicación interpuesto por el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos, en el que se denuncia por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción del artículo 52 d) párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, norma que dispone que: "El contrato podrá extinguirse:...d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda...".

En este caso la sentencia declara probado en la fundamentación jurídica que la actora se ausento un total de 2.460 minutos en abril de 2.013, lo que supone un porcentaje de jornada del 24,85% y en mayo de 2.013 un total de 2.205 minutos con un porcentaje de ausencia del 22,27%, superando las ausencias en los doce meses anteriores de abril de 2.012 a marzo de 2.013 un total de 13.154 minutos, lo que supone un 11,83 % de la jornada anual, con lo que las ausencias superaron los límites legales de absentismo laboral que justifican la extinción del contrato de trabajo, siendo la cuestión a debatir si estos porcentajes de absentismo laboral pueden ser computados por minutos o se exige la ausencia de jornadas completas.

La Sala no puede menos que aceptar el criterio de la Magistrada de instancia de que las jornadas que se deben computar son jornadas completas y no ausencias parciales del puesto de trabajo, y ello porque las normas reguladoras del despido como medida extintiva de las relaciones laborales no puede ser objeto de una interpretación extensiva, sino estricta, sin poder incluir en su regulación supuestos como el presente que no están expresamente previstos en la misma que utiliza el término de "jornadas hábiles", por lo que se refiere a la jornada completa y no a una ausencia parcial de la jornada laboral.

Otro argumento a favor de que el cómputo de la jornada se realice por jornadas completas, es la necesidad de que la normativa reguladora de esta causa de extinción del contrato contenida en el Estatuto de los Trabajadores tenga una vocación de generalidad, es decir, que se pueda aplicar por igual a todos los trabajadores, ya que la interpretación que mantiene la empresa supondría tratar de forma más desfavorable a aquellos trabajadores que prestan servicios en empresas que tienen un control horario más sofisticado, debiendo también facilitarse a los trabajadores el control de la posible concurrencia de la causa, pudiendo determinar fácilmente el número de jornadas en las que se ha ausentado justificadamente, dificultando mucho este control si tuvieran que computar los minutos de jornada realizados, sobre todo, cuando no consta que de forma habitual el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos comunique a sus trabajadores la jornada realizada desglosada en horas y minutos.

La causa prevista en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores tiene como finalidad la de extinguir el contrato cuando el absentismo del trabajador determina una ausencia significativa en la prestación de servicios y por tanto una merma de su productividad, con el correlativo aumento de los costes laborales sin contraprestación alguna, ya que para los supuestos de faltas injustificadas al puesto de trabajo la ley prevé el despido disciplinario, siendo otra de las características de esta causa que las ausencias están justificadas, es decir, que no existe una voluntad del trabajador de incumplir sus obligaciones profesionales, estando prevista esta causa de extinción del contrato normalmente para los supuestos de bajas laborales continuadas, en los que el trabajador se ausenta necesariamente por su imposibilidad de trabajar.

En este caso la actora se ausenta para cumplir un deber público, estando en perfectas condiciones de prestar su trabajo, sin que la empresa le realizara objeción alguna durante 7 años ya que accedió al cargo de concejal en 2.007 y fue despedida el 7 de marzo de 2.014, por lo que nos encontramos ante un supuesto de tolerancia empresarial, ya que el Ente Público conocía que estas ausencias tenían como finalidad asistir a los plenos del Ayuntamiento o celebrar bodas, pudiendo haber objetado algo al respecto ya que la celebración de bodas no es un deber ineludible de los ediles públicos, pudiendo realizarla cualquiera de ellos, con más obligación lógicamente los que tienen concedida la exclusividad o la dedicación parcial, ya que los que carecen de esta dedicación como la actora sólo tienen obligación de asistir a las reuniones de los órganos colegiados del Ayuntamiento.

También habría podido solicitar cierta justificación en relación con la duración de los Plenos o de su presencia en el Ayuntamiento, lo que no ha hecho, habiéndose limitado a esperar a que un cómputo escrupuloso de la jornada le fuera favorable para justificar la extinción del contrato de forma objetiva, favorecido por el hecho de que el cumplimiento del horario esté muy controlado en el Ente Público hasta el punto de determinarse los minutos de jornada que se realiza, por lo que hemos de afirmar que este cómputo es excesivamente rigorista y contrario a la normativa que justifica el despido, que exige que la ausencia se produzca por jornadas completas, todo ello sin perjuicio de que el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos realice un mayor control de las

ausencias de la actora y su justificación, ya que el cargo de concejal le autoriza a ausentarse para participar en el gobierno municipal, no a faltar al trabajo el tiempo que tenga por conveniente participe o no en un Pleno Municipal.

Asimismo debemos tener en cuenta otra razón para atenuar el rigorismo del cómputo de la jornada que realiza el Ente Público, pues aunque no esté previsto en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, la exclusión a efectos del cómputo del absentismo de los supuestos en los que el trabajador o trabajadora ejerce un cargo de representación de los ciudadanos puede equipararse al ejercicio de funciones de representación de los trabajadores, ya que en ambos casos se está actuando por delegación una representación legal y en beneficio de terceros, sin embargo al no existir una exclusión expresa en la norma, tampoco podemos interpretarla como un supuesto de ausencia de absentismo laboral, ya que esta forma de representación está al margen del Estatuto de los Trabajadores y de las relaciones laborales de la empresa, por lo que al no beneficiar directamente a la organización y planificación de la empresa, no puede justificarse que la ausencia para ejercer un cargo público se valore de forma igualitaria que la ausencia de un representante unitario o sindical.

En consecuencia fue acertada la sentencia de instancia al exigir que el absentismo se compute por jornadas completas, por lo que debemos confirmar el pronunciamiento de la Magistrada declarando la improcedencia del despido, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos.

Segundo.

El recurso interpuesto por la actora tiene como finalidad la de obtener la declaración de nulidad del despido por vulneración de los derechos fundamentales, por lo que se articula por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, denunciando la infracción del artículo 23 de la Constitución Española y 53.4 del Estatuto de los Trabajadores .

Igualmente la Sala debe coincidir con el criterio de la Magistrada de instancia, criterio que también comparte el Ministerio Fiscal en la impugnación del recurso, ya que el Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos en ningún momento ha obstaculizado el ejercicio del derecho a participar en el gobierno municipal, es precisamente la facilitación de este derecho lo que ha motivado que sus ausencias fueran cada vez más prolongadas y para supuestos como son el de oficiar bodas que no son de ejercicio obligatorio por parte de los ediles municipales.

Para que se aprecie la vulneración de los derechos fundamentales, es necesario acreditar una conducta de la empresa obstativa al ejercicio de estos derechos, pero no hay más que leer la carta de despido para observar que la recurrente de forma habitual realizaba una jornada laboral reducida, ausentándose por ejemplo durante horas 12 días en el mes de mayo, cuando en dicho mes debería realizar 22 jornadas hábiles completas, realizando durante el año anterior a su despido una jornada anual muy reducida en relación con la que hubiera debido cumplimentar.

La demandante por lo expuesto no ha aportado indicios suficientes para que se aprecie una vulneración del derecho fundamental que reclama, ya que no basta su condición de concejal para considerar que la conducta de la empresa extinguiendo su contrato tenga como finalidad limitar o impedir sus funciones de representación, pues como hemos dicho la empresa considera todas las ausencias relacionadas con el ejercicio de su cargo público justificadas, sino que en aras del principio de la buena fe que debe regir las relaciones laborales estas ausencias deben realizarse en términos de razonabilidad, sin perjuicio de que deba justificar a la empresa la duración de sus ausencias que en ocasiones son bastante excesivas, por lo que no apreciándose la vulneración de ningún derecho fundamental debemos desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la actora, confirmando la sentencia de instancia en todos sus pronunciamientos.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por el ENTE PÚBLICO ANDALUZ DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS y D^a. Inés contra la sentencia dictada el día 22 de Julio de 2.014, en el Juzgado de lo Social n.º 1 de Cádiz, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta en impugnación de despido y vulneración de derechos fundamentales a instancias de D^a. Inés contra el ENTE PÚBLICO ANDALUZ DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS, habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL y confirmamos la sentencia impugnada en todos sus pronunciamientos.

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, devuélvanse 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, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

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

PUBLICACIÓN- En Sevilla a 19 de mayo de 2,016

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.