



3219/13  
16 abril  
Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, MELILLA Y  
CEUTA  
SALA DE LO SOCIAL  
SEVILLA**

**ILTMOS. SRES.:**

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. ELENA DÍAZ ALONSO, Presidente**

**D<sup>a</sup>. MARIA GRACIA MARTINEZ CAMARASA**

**D. JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD**

En Sevilla, a veinte de marzo de dos mil catorce.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Il<sup>tm</sup>os. Sres. citados al margen.

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

### **SENTENCIA NÚMERO 835/14**

En el recurso de suplicación interpuesto por D. JUAN MONTESINOS JIMÉNEZ como delegado sindical de UGT, representado por el Sr. Letrado D. José Luís García Ramos, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Sevilla en sus autos núm. 863/12; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. **DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD, Magistrado**, quien expresa el parecer de esta Sala sobre la resolución que merece el presente recurso.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos, el recurrente fue demandante, junto a JOSÉ GANDUL CASTRO, en su calidad de delegado sindical en EMASESA de la sección sindical de COMISIONES OBRERAS; ANTONIO JIMÉNEZ MOLINOS, en su calidad de delegado sindical en EMASESA de la sección de la sección sindical de ASIPE, contra la EMPRESA



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

METROPOLITANA DE AGUAS DE SEVILLA S.A. ( EMASESA), en demanda de conflicto colectivo, se celebró el juicio y el 3 de junio de dos mil trece se dictó sentencia por el referido Juzgado, desestimando la pretensión.

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

“PRIMERO: El presente conflicto afecta la totalidad de los trabajadores de la empresa en alta a lo largo del año 2011, en total de unos 850 trabajadores.

SEGUNDO: El IPC del 2011 fue del 2.4%, publicado el 13 enero 2013, existiendo una desviación de 0.4% respecto al previsto en el convenio colectivo.

TERCERO: La Comisión Negociadora del convenio colectivo de Emasesa ha mantenido diversas reuniones, en las que se ha tratado los efectos del Real Decreto Ley 20/2011.



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

En concreto, el 26 enero 2012, en que se plantean las dudas interpretativas sobre el alcance de la prohibición contenida en el artículo 2.2 del Real Decreto Ley 20/2011.

El 21 marzo 2012, la representación de la empresa informa que los cambios normativos publicados afectan un número importante de las cuestiones planteadas, y a los resultados de la valoración económica realizada, manifestándose la incidencia del Real Decreto Ley 20/2011 sobre Medidas Urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

El 29 mayo 2012, ambas partes se comprometen a colaborar en la adopción de las medidas encaminadas a la contención del gasto en recursos humanos para que la masa salarial se reduzca el 5% durante el año 2012.

Se acuerda que las tablas salariales para el año 2012 se adecuarán a los resultados de la presente demanda.

El 5 noviembre 2012, aprobación del convenio colectivo de asesor (sic) para el año 2012. ( Doc. nº 3 a 6 de los presentados por la demandada).



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

CUARTO: En el año 2011 EMASESA ha tenido pérdidas de 1,4 millones, según se desprende de sus cuentas, e informes del Consejo de Administración sobre su evolución, ( Doc. nº 9 y 10 de la empresa).

El 25 marzo 2012 el Consejo de Administración acordó con carácter general, una política de contención de gastos, con especial énfasis en la moderación salarial y la búsqueda del equilibrio presupuestario, entre las que se encontraba el reajuste organizativo en todos los niveles y presupuestario para una adecuada gestión de los recursos económicos.

En 2012 se aprueba la memoria justificativa del plan de ajuste 2011 y en lo que respecta a los gastos de personal se consigna que en el proceso negociador han de tenerse en cuenta las limitaciones impuestas por el Real Decreto Ley 20/2011, por lo que se ha considerado en el plan de ajuste que las tablas salariales no serán revisadas al alza.

QUINTO: Reclaman los actores a través de este procedimiento el derecho a actualizar las tablas en concreto que se abone el 0.4% de desviación considerando que no es de aplicación la congelación salarial contemplada en el Decreto Ley 20/2011 que establece únicamente para las retribuciones devengadas a partir del uno de enero de 2012,



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

solicitando en el suplico que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se incrementen los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III, IV del Convenio Colectivo debidamente actualizados a la fecha 1 de enero de 2011, con inclusión del 2% a cuenta contemplada en el Convenio Colectivo para dicho año, así como los conceptos establecidos en los artículos 14,21, 22 y 24 del Convenio Colectivo debidamente actualizados a 1 de enero 2011, con inclusión del 2% a cuenta contemplada en el Convenio Colectivo para dicho año, en el 0.4% y cuanto más proceda en derecho."

**TERCERO.-** El demandante por UGT recurrió en suplicación contra tal sentencia, siendo impugnado por EMASESA.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia desestimatoria de la pretensión a que se incrementen los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II,



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

III y IV del convenio colectivo debidamente actualizados a 1-1-2011 –con inclusión del 2%- así como los conceptos establecidos en los arts. 14, 21, 22 y 24 del convenio colectivo debidamente actualizados a 1-1-11 -con inclusión del 2%- en el 0,4%, se alza el demandante UGT por el cauce de los apartados b) y c) del art 193 LRJS, proponiéndose redacción alternativa de los hechos probados, el 6º; como la infracción del art. 7 del Convenio Colectivo de EMASESA vigente en el periodo 2009-2011, y del art. 2.3 CC. Argumenta que si el IPC para el año 2011 fue del 2,4% y hay una variación del 0,4%, los citados conceptos retributivos deben revisarse al alza. Añade que el RD 20/2011 entró en vigor el 1-1-12 luego no puede tener efectos retroactivos sobre salario ya devengado mes a mes en el año 2011.

**SEGUNDO.-** El recurrente pretende que se adicione al HP SEXTO que: "EMASESA forma parte de la Corporación de Empresas Municipales de Sevilla –CEMS- estando representada en dicha Corporación por sus directivos".

Lo apoya en sus documentos 1 y 2 –laudo arbitral que afecta a



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

EMVISESA-

No se accede a tal revisión ya que en nada afecta al sentido del fallo.

**TERCERO.-** El recurrente denuncia la infracción del art. 7 del Convenio Colectivo de EMASESA vigente en el periodo 2009-2011, y del art. 2.3 CC. Argumenta que si el IPC para el año 2011 fue del 2,4% y hay una variación del 0,4%, los citados conceptos retributivos deben revisarse al alza. Añade que el RD 20/2011 entró en vigor el 1-1-12 luego no puede tener efectos retroactivos sobre salario ya devengado mes a mes en el año 2011.

El recurrente sostiene que el RDL 20/2011 no alcanza a EMASESA y debe producirse el incremento salarial del 0,4% respecto a los conceptos retributivos que cita al existir una desviación, al alza, del IPC del 2% fijado en el citado Convenio. En suma, sostiene el recurrente que al 31-12-11 la revisión salarial estaba consolidada sin que le alcance la limitación presupuestaria que fija el RDL 20/2011.

Son hechos esenciales al objeto de este recurso.



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

1. El IPC del 2011 fue del 2,4% publicado el 13 de enero de 2012, existiendo una desviación del 0,4% respecto al previsto en el convenio colectivo (HP 1º).

2. En el año 2011 EMASESA ha tenido pérdidas de 1,4 millones, según se desprende de sus cuentas e informes del Consejo de Administración sobre su evolución. El 25 de marzo de 2012 el Consejo de Administración acordó, con carácter general, una política de contención de gastos, con especial énfasis en la moderación salarial y la búsqueda del equilibrio presupuestario, entre las que se encontraba el reajuste organizativo de todos los niveles y presupuestario para una adecuada gestión de los recursos económicos. En 2012 se aprueba la memoria justificativa del plan de ajuste 2011 y en lo que respecta a los gastos de personal se consigna que en el proceso negociador han de tenerse en cuenta las limitaciones impuestas por el Real Decreto Ley 20/2011, por lo que se ha considerado en el plan de ajuste que las tablas salariales no serán revisadas al alza (HP 4º).

El Convenio Colectivo de EMASESA fija en su art. 7 para el año 2011: "los conceptos retributivos incluidos en los anexos 1,11, III, IV se



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

incrementarán en el 2%. Si una vez publicado el IPC definitivo para el año 2011, éste resultase superior al incremento pactado, se revisarán los conceptos retributivos incluidos los anexos 1, II; III, IV en función de la diferencia existente. La liquidación correspondiente a las revisiones a que se refieren los párrafos anteriores se efectuará a la vez que la nómina ordinaria del tercer mes siguiente a la publicación del índice de precios al consumo correspondiente. Las cuantías de los conceptos de plus de turnos, locomoción, plus volante, compensación de nochebuena, nochevieja y trabajos con pantalla regulados en los artículos 14, 21, 22 y 24 de este convenio colectivo se actualizarán conforme a los párrafos anteriores.”

En el Convenio Colectivo de EMASESA para el año 2012 se dispone, en su art. 7, respecto a las remuneraciones y revisión, las mismas tablas salariales vigentes en el 2011, previendo “Estando pendiente de resolución la demanda planteada sobre la interpretación de lo previsto en el artículo 2 del R. D. Ley 20/2011, relativo a la revisión de las retribuciones de 2011 por diferencia entre el 2% de subida aplicado y el 2,4% que fue el IPC definitivo para dicho año, se acuerda que las



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

tablas salariales incluidas en los Anexos I, II, III y IV se adecuarán a los resultados de la mencionada demanda para el año 2012. Las cuantías de los conceptos de plus de turnos, locomoción, plus volante, compensación de nochebuena —nochevieja y trabajos con pantalla, se adecuarán conforme a lo indicado en el párrafo anterior.”

Si partimos de tales hechos y normas, y es conforme el hecho de que **EMASESA forma parte del sector público**, como empresa mercantil pública, se concluye que es de plena aplicación al caso el RDL 20/2011 a EMASESA en cuyo art. 2.2 “En el año 2012 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011.”

En suma, **el RDL 20/2011 le fija a EMASESA límites al crecimiento salarial.**

**CUARTO.-** Las retribuciones de los empleados al servicio del sector público, al igual que a los empleados al servicio de las Administraciones públicas, se modifican o determinan de acuerdo con lo que se prevea para los gastos de personal activo en las leyes anuales de



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

presupuestos y con lo pactado en la negociación colectiva.

Sin embargo, **la autonomía colectiva también queda limitada por las leyes anuales de presupuestos en diversos aspectos, y en lo que nos atañe, en cuanto a los incrementos salariales** (SSTS 25-3-98, EDJ 4736; 16-2-99, EDJ 6057; 18-1-00, EDJ 79; 30-4-12, EDJ 89431).

Las previsiones establecidas para 2012 –al igual que en años anteriores- fueron que las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público no experimentarían ningún incremento respecto de las vigentes a 31-12-2011 resultantes de la aplicación en términos anuales de la reducción de retribuciones prevista en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deben adecuarse a estos criterios, deviniendo inaplicables, las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento.

Lo que en el fondo se nos plantea es **la naturaleza normativa de los instrumentos colectivos; que ya adelantamos, la negamos**, pues de lo contrario serían intangibles y la respuesta a lo aquí planteado sería



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

favorable al demandante. El reconocimiento de su fuerza vinculante no equivale a que sea una norma jurídica integrada en el sistema de fuentes; carece de la intermediación legal.

Esta **cuestión es obviada por el ATC 85/2011**, cuando es ahí donde reside el quid de la cuestión que ante el TC fue planteada por diversos órganos jurisdiccionales.

Es cierto que el ATC 85/2011 se plantea la diferencia entre la fuerza vinculante de los instrumentos colectivos y la intangibilidad o inalterabilidad de los mismos, y reitera la STC 210/1990 que del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida, de modo que en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario.

La configuración constitucional del derecho a la negociación colectiva y de uno de sus elementos vertebradores, el de la fuerza vinculante de los convenios del art. 37.1 CE nos sitúa ante la cuestión de



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

la eficacia de los convenios y el alcance de la fuerza vinculante constitucionalmente garantizada.

Sostenemos que **la fuerza vinculante de la que habla la Constitución no equivale a un reconocimiento explícito de la consideración del convenio colectivo como norma jurídica** integrada en el sistema de fuentes **sino simplemente a su eficacia real, es decir, automática e inderogable, del pacto colectivo sobre las relaciones individuales de trabajo** de modo que la CE no reconoce directamente la fuerza normativa porque para tal plus es imprescindible la intermediación legal.

Es la única opción interpretativa que tiene el carácter de general pues atiende al natural contenido multiforme de la negociación colectiva y al hecho de que la negociación entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores puede dar lugar a una multitud de acuerdos de muy distinto alcance y contenido y que, por ello mismo y como consecuencia, la eficacia de cada uno de esos productos negociales puede ser muy variada, por lo que **lo relevante de la fuerza vinculante y de la eficacia es la eficacia jurídica y la personal** (por



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

mucho que el art. 37.1 CE incluya los convenios de eficacia personal limitada a decir de la STC 73/1984). La eficacia vinculante de los convenios deriva de la idea de sujeción de los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación a lo negociado en virtud de su autonomía colectiva, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

Desde una óptica estrictamente constitucional afirmamos que la fuerza vinculante ex art. 37.1 CE se limita simplemente a reconocer que todo contrato colectivo obliga a sus firmantes pero también a las personas en cuyo nombre se celebra el contrato, de suerte que los trabajadores y empleadores obligados por el producto negocial no pueden estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las estipuladas a nivel colectivo, so pena de nulidad y sustitución por las colectivas convenidas, pero sí disposiciones más favorables (vid. Recomendación sobre los contratos colectivos de la OIT, R 91).

La vinculación de los productos negociales colectivos es una obligación de su contenido para todos los incluidos en su ámbito de aplicación.

Entendida así la fuerza vinculante, y con independencia, por lo



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

tanto, de que la ley quiera dar un plus de eficacia o fuerza a ciertos productos colectivos o, por el contrario, prefiera dotar a todos ellos de eficacia contractual, sin modificar la esencia de automaticidad e incorporación de su contenido en los contratos de trabajo individuales, se delinea con trazo firme el contenido esencial de este elemento constitucional.

Pero y a lo que aquí nos trae, **se afirma**, y con independencia de la concreta configuración que el legislador adopte, **la superioridad de las normas imperativas**, es decir, del completo ordenamiento legal, como lógica consecuencia, habida cuenta de que cualquiera que sea el contenido del producto negocial, éste tendrá como límite la imposibilidad de negociar lo que se encuentre prohibido, ya sea en mera aplicación del art. 1255 CC, o en aplicación del principio de jerarquía normativa.

Sólo así podremos fundar la teoría constitucional de las relaciones entre la vigencia de una ley y el derecho a la negociación colectiva ex art. 37.1 CE mantenida por el TC, esto es “la no pertenencia al contenido esencial de este derecho de la intangibilidad de lo convenido frente a modificaciones legislativas sobrevenidas” como afirma expresamente en



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

la STC 210/1990, declarando que el art. 37.1 CE no puede oponerse, ni impedir la producción de efectos de las leyes en las fechas dispuestas por las mismas, ya que de él no emana ni deriva un supuesto derecho a que lo establecido en el convenio colectivo “permanezca inalterado y sea inmutable o inmune a lo establecido en la ley posterior hasta el momento en que el convenio pierda vigencia, aun cuando la voluntad de dicha Ley sea entrar en vigor inmediatamente en la fecha en ella dispuesta” (STC 210/1990). Sin que baste limitarse a señalar, como hace el ATC 85/2011, que fuerza vinculante e intangibilidad del convenio colectivo son conceptos diferentes, estando el último excluido del ámbito constitucional de configuración del art 37.1 CE.

En definitiva, en relación con la doctrina constitucional expuesta **sostenemos con base en el Real Decreto-Ley 20/2011 que las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público no pueden experimentar ningún incremento respecto de las vigentes a 31-12-2011** resultantes de la aplicación en términos anuales de la reducción de retribuciones prevista para 2012, con lo que los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deben



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

adecuarse a estos criterios, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento.

**Frente a la previsión convencional contenida en el art. 7, cuya infracción se considera cometida por la Sentencia de instancia prevalece la prohibición de incremento retributivo establecida en el Real Decreto Ley 20/2011.**

**QUINTO.-** Se nos argumenta implícitamente que como la desviación del 0,4% acaece en el 2011 no se aplica el RDL 20/2011 en cuanto este indica que en el año 2012 las retribuciones no podrán tener ningún incremento respecto a las vigentes el 31-12-11. Es decir se nos está alegando que se ha producido una consolidación de derecho a la revisión salarial, sin que el RDL 20/2011 pueda operar de forma retroactiva.

El argumento es falaz pues no hay eficacia retroactiva en el RDL 20/2011, sino que el Convenio crea una obligación condicional; enuncia un evento futuro al que subordina la eficacia del contrato que es el Convenio. Producido el evento, será eficaz el incremento, como contrato



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

de duración que es el Convenio, sin efectos retroactivos –los frutos se deben desde el momento de cumplimiento de la condición-. El evento es la comprobación por el INE, que adviera el IPC. Es la condición causal, independiente de la voluntad de las partes.

Además, la lectura del art. 7.3 del Convenio Colectivo de aplicación nos lleva a rechazar el argumento de la consolidación pues tal norma convencional fija que el incremento previsto es para el año 2012, por lo que no cabe interpretar que en el 2011 se ha producido una consolidación de la revisión pues el art. 7.3 reconoce para el 2011 un incremento del 2% de determinados conceptos salariales, previendo para el 2012 la revisión salarial en el caso de que el IPC definitivo fuera superior al pactado. Es decir, la revisión salarial es respecto a las retribuciones existentes en el 2011, por lo que la aplicación del incremento correspondiente a la desviación (diferencia entre la revisión prevista en el 2011 -2%- y la real oficial en el 2012 -2,4%-) se produce en el 2012, cuando resulta plenamente de vigor la prohibición de efectuar incremento retributivo alguno.

La prohibición sólo afecta a partir del 1-1-2012 y respecto a las



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

retribuciones vigentes a 31-12-2011 pues a esa fecha no estaba vigente el IPC definitivo, publicado el 13 de enero de 2012, por lo que se solo se puede tomar como término de comparación el salario existente en tal fecha.

Tan es así que el propio Convenio Colectivo de EMASESA para el año 2012, mantiene en su art. 7, respecto a las remuneraciones y revisión, las mismas tablas salariales vigentes en el 2011, que "Estando pendiente de resolución la demanda planteada sobre la interpretación de lo previsto en el artículo 2 del R. D. Ley 20/2011, relativo a la revisión de las retribuciones de 2011 por diferencia entre el 2% de subida aplicado y el 2,4% que fue el IPC definitivo para dicho año, se acuerda que las tablas salariales incluidas en los Anexos I, II, III y IV se adecuarán a los resultados de la mencionada demanda para el año 2012. Las cuantías de los conceptos de plus de turnos, locomoción, plus volante, compensación de nochebuena —nochevieja y trabajos con pantalla, se adecuarán conforme a lo indicado en el párrafo anterior."

Si el propio Convenio Colectivo de EMASESA para el año 2012 fija que la retribución del 2012 será la vigente a 2011 más la revisión que



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

proceda en su caso, la desviación se devenga en el 2012 y, por tanto, resulta plenamente de aplicación la prohibición presupuestaria contenida en el RDL 20/2011 pues estamos ante una obligación condicional sometida a un incierto hecho futuro al que se subordina la eficacia de la norma.

**La norma que regula la desviación del IPC es una condición suspensiva a la que se subordina la eficacia del incremento salarial, acontecimiento que solo puede ser verificado con posterioridad de modo que la eficacia del incremento se subordina a las futuras comprobaciones que realice el INE de situaciones presentes.**

Fracasados los motivos del recurso, se confirma la sentencia por argumentos diversos.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

### **FALLAMOS**

Con **desestimación del recurso** de suplicación interpuesto por D.



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

JUAN MONTESINOS JIMÉNEZ, como delegado sindical de UGT, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Sevilla en sus autos núm. 863/12, en los que el recurrente fue demandante, junto a JOSÉ GANDUL CASTRO, en su calidad de delegado sindical en EMASESA de la sección sindical de COMISIONES OBRERAS, ANTONIO JIMÉNEZ MOLINOS, en su calidad de delegado sindical en EMASESA de la sección de la sección sindical de ASIPE, contra la EMPRESA METROPOLITANA DE AGUAS DE SEVILLA S.A. (EMASESA) en demanda de conflicto colectivo, y como consecuencia **confirmamos dicha sentencia**.

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 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



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

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".

Asimismo se advierte al recurrente no exento que deberá adjuntar al escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de



Recurso.- 3219/13, sent. 835/14

doctrina, el ejemplar para la Administración de Justicia, del modelo 696 aprobado por Orden HAP/2662/2012 de 13 de diciembre, con el ingreso debidamente validado, y en su caso el justificante del pago del mismo, en la cuantía establecida para el orden social, por Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

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:** En Sevilla a veintiséis de marzo de 2014.-

La extiendo yo, la Secretaria para hacer constar que, una vez extendida la anterior **sentencia** y firmada por los Magistrados que la dictan, se procede a la publicación y depósito en la Oficina Judicial, en el día de la fecha; ordenándose su notificación y archivo y dándose publicidad en la forma permitida u ordenada en la Constitución y en las Leyes. Doy fe.

**ES COPIA**

