

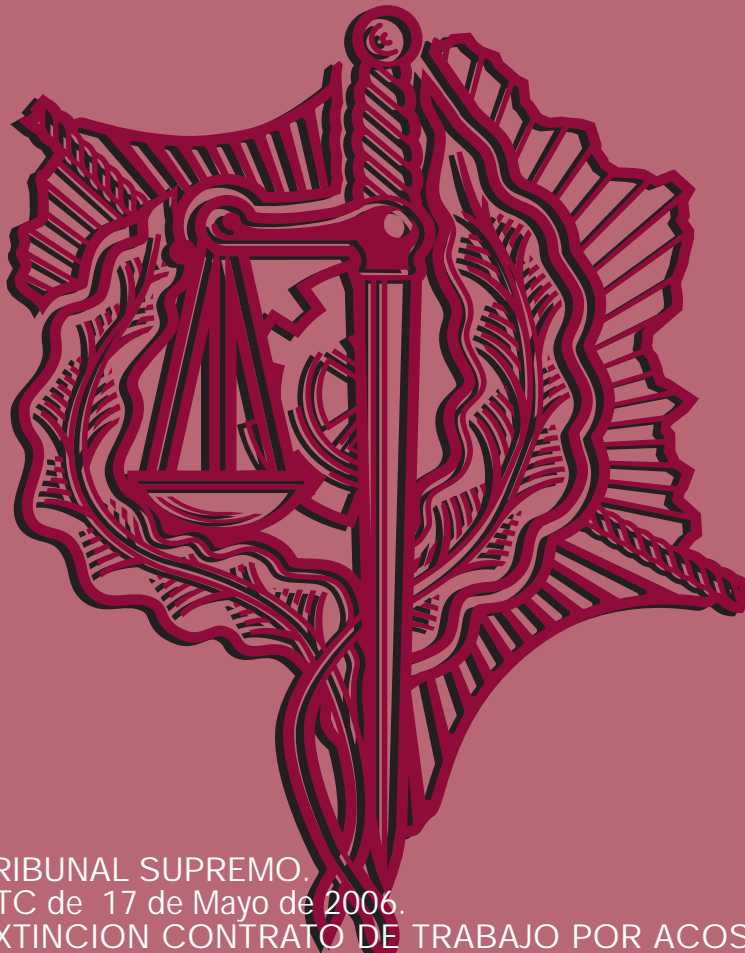
TEMIS



IL·LUSTRE COL·LEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA

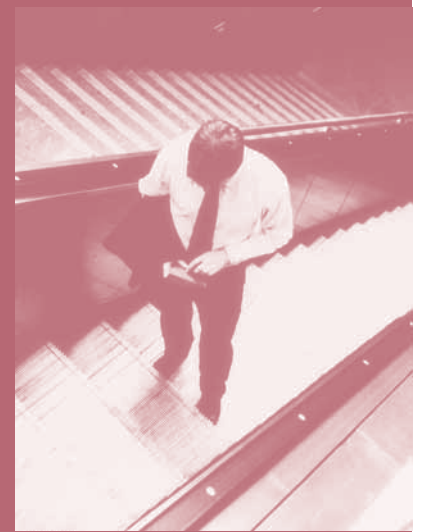
**Revista de Jurisprudència social i fiscal del
Tribunal Superior de Justícia de Catalunya**

**Tribunal Suprem
Tribunal Constitucional**



TRIBUNAL SUPREMO.
STC de 17 de Mayo de 2006.
EXTINCION CONTRATO DE TRABAJO POR ACOSO
LABORAL. Doble indemnización.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES
EUROPEAS.
TJCE de 11 de Julio de 2006.
DESPIDO DISCRIMINATORIO por motivos de
DISCAPACIDAD. Igualdad de trato en el empleo.





Edita:

**IL·LUSTRE COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS DE
TARRAGONA**

Estanislau Figueres, 17
43002 Tarragona Tel. 977 22 45 13
Fax 977 22 95 25
colegio@graduados-sociales-tarragona.com
www graduados-sociales-tarragona.com

Consell editorial:

Junta de Govern de L'Il·ltre.
Col·legi Oficial de Graduats
Socials de Tarragona

Directora i Coordinadora:

Il·lma. Sra. Rosa Maria Virolés
Piñol, Magistrada del Tribunal
Superior de Justícia de
Catalunya

Disseny i maquetació:

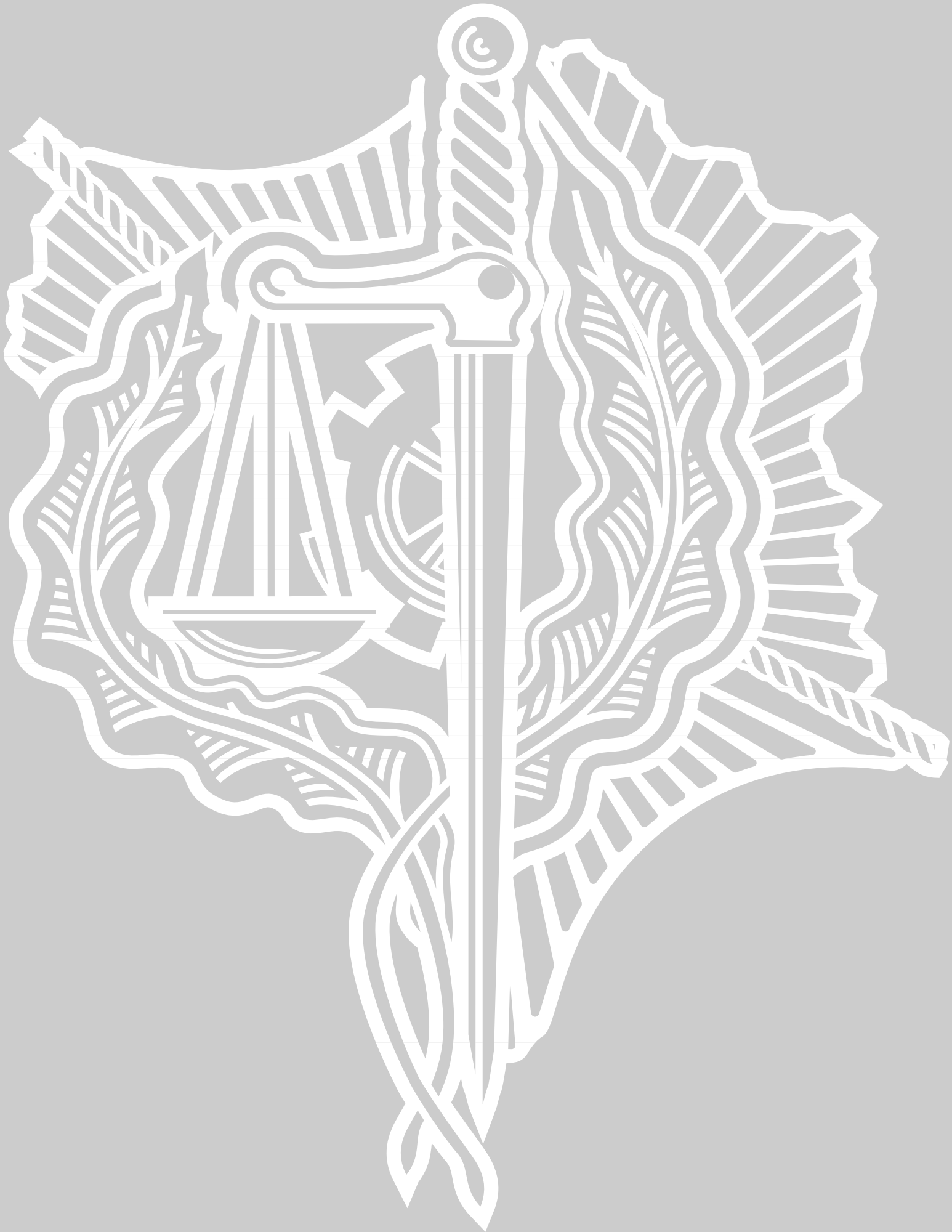
Gestión Cuatro Estudios S.L.
gestion@gestion4.net
C/ Rovira i Virgili, 19, 6è. 1a.
43002 Tarragona
Tel. 977 24 59 13
Fax 977 24 55 49

Publicitat:

Gestión Cuatro Estudios S.L.

Dipòsit Legal:

T-177-97



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

2488/05

001

Sala de lo Social: Sentencia de 5 de mayo de 2006.

Ponente: Ilmo. Sr. José Quetcuti Miguel.

Resolución recurrida: Sentencia de 18/11/2004, Juzgado de lo Social nº 10 de Barcelona.

Normativa aplicada: LPL. Art. 191 c). LGSS. arts. 126-2, 131. O. 25-11-66, art. 17.

Síntesis

INCAPACIDAD TEMPORAL. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL. Pago Delegado. Ante el incumplimiento de la obligación de pago delegado por parte de la empresa, que ha deducido el importe del subsidio en sus liquidaciones de cotización, se declara la inmediata responsabilidad de la aseguradora, sin perjuicio de su derecho a repetir contra quien ha retenido el importe de la prestación. Al empresario se le asigna un papel secundario de mero pagador.

Antecedentes de Hecho

- La actora causó baja por Incapacidad Temporal, y la empresa no le abonó cantidad alguna en concepto de prestación, si bien la empresa descontó la correspondiente cantidad en los boletines de cotización.
- La cobertura de la contingencia estaba formalizada con Mutua M.
- La Mutua acordó la extinción del derecho a la prestación de Incapacidad Temporal de la actora por incomparecencia injustificada a reconocimiento médico.
- La trabajadora solicita ante la Mutua el pago directo de la prestación, por incumplimiento patronal del pago delegado.
- El Juzgado de lo Social estima la demanda. Formulado recurso de suplicación por la Mutua, se desestima por la Sala Social del TSJC, que confirma aquélla.

Fundamentos de Derecho

Primero

Que contra la sentencia de instancia que absolvió a la empresa codemandada, por entender que no se encontraba ante un supuesto de incumplimiento en materia de alta, afiliación y cotización de la seguridad social, se alza la Mutua formulando el presente recurso de suplicación bajo el amparo de la letra c) del art. 191 de la LPL denunciando la infracción del art. 126 de la LGSS y peticionando se aplicara la doctrina contenida en la sentencia del TS de fecha 3 de julio de 2002.

Que la citada sentencia, examinaba un supuesto similar en el que el empresario había deducido el pago de la IT de los seguros sociales, pero no lo había hecho efectivo al trabajador, y aunque el supuesto se refería a un accidente laboral y el de autos a uno de enfermedad común, la hermenéutica desarrollada pro el Tribunal Supremo, no se ve alterada al ser indiferente en su aplicación a la responsabilidad principal.

Que dicha sentencia señalaba ad litteram lo siguiente: La censura jurídica consiste en denunciar la indebida aplicación del art. 126 de la Ley General de la SS para declarar la responsabilidad de la empresa respecto de las prestaciones reclamadas, y, en consecuencia, derivar la responsabilidad subsidiaria de los Organismos de la SS.

Y merece éxito, como ha dictaminado el Ministerio Fiscal y ha decidido la sentencia aludida de esta Sala, de 26 de junio de, que, como se ha dicho, resuelve un supuesto de hecho idéntico y con el mismo contenido jurídico.

En efecto, la responsabilidad de la Empresa demandada no tiene su origen normativo en el núm. 2 del mencionado art. 126 de la Ley General de la Seguridad Social, porque, en la fecha en que sobrevino el accidente de trabajo, la empresa tenía cumpli-

das todas sus obligaciones de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social del trabajador accidentado así como documento de asociación para la cobertura del riesgo profesional con la Mutua ahora recurrida.

Tal es la doctrina constante de esta Sala que establece como responsable de las consecuencias indemnizatorias y asistenciales del accidente a quien deba serlo en el momento de producirse la contingencia protegida, y que contempla la relación de cobertura en tal ocasión para atribuir aquellas consecuencias. Así, por ejemplo, nuestra S. de 11 de julio de 2001 declara responsable a la Entidad aseguradora porque en el momento del accidente se cumplían todas las obligaciones, pese a que en la recaída enjuiciada, producida obviamente con posterioridad a un primer alta médica, el trabajador accidentado no estaba dado de alta en la Seguridad Social.

Y la Sentencia de 6 de marzo de 1997, ante el incumplimiento de la obligación de pago delegado por parte de la Empresa, que también aquí había deducido el importe del subsidio en sus liquidaciones de cotización, declara la inmediata responsabilidad de la aseguradora, sin perjuicio de su derecho a repetir contra quien ha retenido el importe de la prestación. Por tanto, en el supuesto enjuiciado, la responsabilidad inicial en orden al subsidio demandado era de la Mutua en virtud de la sustitución de la obligación empresarial de cobertura y no cabía la aplicación del núm. 2 del propio art. 126, que así aparece doblemente infringido, por su inaplicación al negar aquella responsabilidad de la Mutua, y por indebida aplicación de su núm. 2 al declarar responsable a la Empresa que tenía cubierto legalmente este riesgo.

Dicha sentencia establece una interpretación contraria a la que el recurrente afirma en su escrito de recurso cuando la trae a colación, pues en el caso examinado por el TS no se parte de una condena de la empresa incumplidora.

En el mismo sentido puede citarse la sentencia del TS de 2-4-03 que declara igualmente que la realmente obligada al pago es la entidad gestora a partir del decimosexto día de baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente no laboral, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde el cuarto día hasta el decimoquinto de baja, siendo esta última la única responsabilidad directa, cual se deriva del art. 131 de la LGSS, por ello el deudor es el INSS (mutua en el caso de tener concertado la cobertura de la contingencia común) y al empresario se le asigna un papel secundario de mero pagador, conduciendo a dicha conclusión no sólo el art. 131 citado, sino también el art. 17 de la O de 25-11-66.

VISTOS los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Fallamos

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación formulado por la MUTUA UNIVERSAL -MUGENAT-MATEPSS nº 10 contra la sentencia de fecha 18 de noviembre de 2004 dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Barcelona, dimanante de autos 659/04 seguidos a instancia de D^a. ANA contra la mutua recurrente, EMILIO, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y TESORERÍA GENERAL DE LA

SEGURIDAD SOCIAL y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Quetcuti Miguel
Sr. Sanz Marcos
Sra. Virolès Piñol

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

499/06

002

Sala de lo Social: Sentencia de 15 de mayo de 2006.

Ponente: Ilmo. Sr. Francisco Javier Sanz Marcos.

Resolución recurrida: Sentencia de 10/06/2006, Juzgado de lo Social nº 1 de Granollers.

Normativa aplicada: ET. art. 55-5b), art. 3.3; LPL. art. 108-2 a); y Directiva 92/95, arts. 2 y 10.

Síntesis

DESPIDO DISCIPLINARIO NULO. TRABAJADORA EMBARAZADA. Imputación de disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, no acreditada. Basta con la situación objetiva de embarazo de la mujer trabajadora para considerar la nulidad de un despido que, en cualquier caso, debe asumirse de oficio "si de los hechos de la demanda e incluso de los que pudiera deducir en la vista oral, el Juzgador de instancia advierte dicha situación de embarazo". La normativa Comunitaria establece la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada que haya comunicado su estado al empresario desde el comienzo del embarazo al final del permiso de maternidad; mientras que la normativa nacional establece que el despido se produce de forma objetiva, con independencia de que el empresario tenga o no conocimiento del embarazo. El reconocimiento de la improcedencia del despido, determina su nulidad.

Antecedentes de Hecho

- La actora ha venido prestando servicios por cuenta de la demandada, con categoría profesional de Médico, habiendo suscrito inicialmente un contrato de arrendamiento de servicios profesionales por guardias y actos médicos; y posteriormente un contrato de trabajo de carácter indefinido de carácter parcial.
- La actora fue despedida mediante carta en la que se le imputaba una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo; si bien la empresa en la misma carta reconoce la improcedencia del despido y ofrece una indemnización.
- La actora el día de su despido estaba embarazada de once semanas, sin que conste comunicación alguna formal ni indirecta de dicho estado a la Dirección de la empresa o personal responsable de la misma.
- El Juzgado de lo Social desestima la demanda. Recurrida la sentencia en suplicación por la demandante, la Sala de lo Social del TSJC estima el recurso, y declara la nulidad del despido e que fue objeto la trabajadora embarazada.

Fundamentos de derecho

Primero

Reitera la actora en su recurso tanto la rechazada nulidad del despido producido con efectos del 28 de enero de 2005 como la subsidiaria declaración de improcedencia "con derecho a percibir la indemnización resultante" "por cuanto la indemnización ofertada... era sustancialmente menor a la que le correspondía..."; recurso que formaliza bajo un primer motivo de revisión fáctica dirigido a la modificación del tercer hecho probado para el que propone un texto alternativo que constate como la suscripción del contrato de 23 de enero de 2004 fue fruto " (...) del requerimiento formulado por la Inspección de Trabajo a consecuencia de una denuncia interpuesta por el Comité de Empresa..." (particular carente de la necesaria relevancia litigiosa al resultar su contenido irrelevante para la suerte de la litis).

Segundo

Dirige aquélla su primer motivo jurídico a la denunciada infracción del artículo 55.5b del ET y 108.2a) de la LPL al considerar que "contrariamente con lo que dispone la sentencia, el desconocimiento del embarazo por parte del empresario es absolutamente irrelevante a los efectos de declarar la nulidad del despido".

Ambos preceptos califican de nulo el despido de "las trabajadoras embarazadas". Se remite, en este sentido, la Sentencia de la Sala de 18 de enero de 2005 a lo resuelto en la de 21 de junio de 2001.

Afirma este último pronunciamiento como "El legislador ha querido que en tales supuestos el despido sea calificado como nulo aplicándose de forma automática esta calificación con independencia de que la empresa pudiese o no conocer el embarazo de la trabajadora y por consiguiente, al margen de la existencia o no de intencionalidad discriminatoria, porque ya no se trata tanto de sancionar la conducta del empresario con la nulidad del despido como medio de reparar la discriminación o violación de derechos fundamentales, sino de garantizar a la trabajadora embarazada un plus de protección incluso en el caso de que la decisión del empresario pudiese ser absolutamente ajena a cualquier móvil discriminatorio (pretendiéndose) no solo facilitar la incorporación al mundo laboral de las mujeres, sino fomentarla con la instauración de un mecanismo jurídico que garantice absolutamente su indemnidad cuando se encuentre en alguna de aquellas situaciones... otorgándoles unas condiciones de trabajo más ventajosas que a las demás trabajadoras y trabajadores que no encuentren en tales supuestos, como medio para intentar conseguir que la natalidad no tan solo no sea un obstáculo para la incorporación al trabajo, sino por el contrario, una ventaja o beneficio en el tratamiento jurídico que haya de darse a una eventual extinción contraria a derecho del vínculo laboral".

Se reiteraba, así, lo ya manifestado en su anterior sentencia de 18 de junio de 2001, al reafirmar la irrelevancia del conocimiento, por parte del empresario, de la situación de embarazo ("basando que la trabajadora acredite que en la fecha del despido se encontraba embarazada para que esta decisión de la empresa haya de ser calificada como despido nulo, cuando no deba declararse que es procedente"); sentencia que fue invocada como "contradictoria" con la del TSJ de Madrid de 28 de enero de 2003 siendo anulada ésta por la del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 2004 al considerar correcta la doctrina que en aquélla se mantiene (al aplicar los arts. 2 y 10 de la traspuesta

Directiva 92/95; en unos términos obviamente "mejorados" por una legislación nacional que no asimila "mujer embarazada" a "trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario" -ex art. 2-). En esta línea se pronuncian las también sentencias de la Sala de 29 de junio de 2001, 13 de marzo de 2003 y 11 de enero de 2006 al reiterar que basta con la situación objetiva de embarazo de la mujer trabajadora para considerar la nulidad de un despido que, en cualquier caso, debe asumirse de oficio "si de los hechos de la demanda e incluso de los que pudiera deducir en la vista oral, el Juzgador de instancia advierte dicha situación de embarazo" (Ss. de 13 de noviembre y 10 de diciembre de 2002).

En el presente supuesto a esta "probada" situación ("la actora el día de su despido estaba embarazada de once semanas") añade el Juzgador la negativa referencia a la falta de constancia de "comunicación alguna formal ni indirecta de dicho estado a la Dirección de la empresa o personal responsable del mismo" (Hp 6) para concluir que, a falta de tal comunicación, se ha de estar a lo dispuesto en el art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE que "establece la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada que haya comunicado su estado al empresario durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad" (Fj 2.2); criterio que, según lo expuesto, vulnera la doctrina jurisprudencial a que se ha hecho mención.

Reitera, en este sentido, la Sentencia de la Sala de 19 de mayo de 2005 lo manifestado en los pronunciamientos que se relacionan al precisar como la "clara contradicción" entre la normativa europea y la interna (art. 55.5.b ET) "ha de resolverse no conforme al principio de primacía de la europea, sino conforme al principio de norma más favorable, propio del Derecho del Trabajo, reiteradamente aplicado por el Tribunal de Justicia, que ha declarado que en el caso de que la legislación nacional establezca una norma más favorable que la europea, es aquélla la aplicable; así entre las últimas sentencias del TJCEE de 17/12/98, 9/11/2000, Thele o 5/2/2002, Kask, entre muchas... Según jurisprudencia reiterada, el Derecho comunitario no se opone a que un Derecho nacional establezca normas más favorables que el propio Derecho comunitario si las normas así impuestas resultan compatibles con éste...de modo que ha de concluirse que un Derecho nacional puede establecer normas más favorables que el Derecho comunitario, siempre que éstas se atengan a los principios de éste.

De este modo -se razona- el principio de norma más favorable, como regla para determinar la norma aplicable en caso de conflicto entre varias de distinto rango normativo, no es solo un principio de derecho interno por aplicación del art. 3.3 ET, sino que se aplica también en la relación entre el derecho nacional y el internacional europeo, constituyéndose así en un principio normativo básico del Derecho del Trabajo, que lleva claramente a decidir que en el supuesto análogo al decidido en el presente caso de la mujer embarazada, aunque el empresario no lo conozca...el efecto de nulidad del despido se produce de forma meramente objetiva, por la concurrencia de las circunstancias de que la mujer esté embarazada ... sin que sea preciso ni conocimiento del empresario...a salvo siempre de que el despido pueda declararse procedente por causas extrañas al embarazo...".

Tercero

En el supuesto que nos ocupa, el reconocimiento de su improcedencia por parte de la empresa (Hp 4) determina la nulidad de la decisión extintiva adoptada en relación a una trabajadora "embarazada" al tiempo de su despido.

Fallamos

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D^a MARIA DEL CARMEN contra la sentencia dictada en 10 de junio de 2005 dictada por el juzgado de lo Social 1 de Granollers, en autos 189/2005, seguidos a instancia contra POLICLÍNICA DEL VALLÈS FUNDACION PRIVADA debemos revocar y revocamos la sentencia dictada, declarando la nulidad del despido de la trabajadora efectuado por la empresa, a la que condenamos a readmitir específicamente a la misma en su mismo puesto y condiciones de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta el de la readmisión.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala

en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Quetcuti Miguel
Sr. Sanz Marcos
Sra. Aragó Gassiot

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

2242/05

003

Sala de lo Social: Sentencia de 17 de mayo de 2006.

Ponente: Ilmo. Sr. Ignacio María Palos Peñarroya.

Resolución recurrida: Sentencia de 30/11/2004, Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona.

Normativa aplicada: LPL. arts. 97, 191 b) y c), 231; LEC. art. 218; CE. art. 24; LOPJ. arts. 7 y 238; y RD. 1215/1997, anexo II, art. 3.2; anexo I, ap. 1.8.

Síntesis

ACCIDENTE DE TRABAJO. FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD. Imprudencia. Falta de coordinación. Se impone el recargo por falta de medidas de seguridad, al constatarse la falta de coordinación entre el trabajador, el capataz y el gruista, al no existir ningún medio en virtud del cual pudiera el trabajador comunicarse directamente con el gruista o el capataz para indicar que no se arriara el contenedor. **Grúas:** Necesidad de un sistema adecuado de señalización entre todas las personas que trabajan en la proximidad de equipos en movimiento.

Antecedentes de Hecho

- El actor, estibador portuario, sufrió un accidente de trabajo cuando se estaban realizando operaciones de carga de contenedores, empujando con las manos un contenedor para que lo izara la grúa, quedándole la mano derecha atrapada, con la consecuencia de amputación de tres dedos.
- La Inspección de Trabajo informa que la causa del accidente fue la falta de coordinación entre el operario y el gruista, y a la inexistencia de un adecuado sistema de señalización.
- Por Resolución del INSS, se declaró la existencia de FMS, estableciendo un recargo del 30% sobre todas las prestaciones de Seguridad Social, a cargo de la empresa responsable del accidente.
- El Juzgado de lo Social confirma el recargo impuesto. Formulado recurso de Suplicación por la empresa, la Sala Social del TSJC lo desestima y confirma la resolución recurrida.

Fundamentos de Derecho

Primero

Al amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral solicita la recurrente, Estibadora de Ponent S.A., la revisión de los hechos probados segundo y quinto. Para el primero propone la siguiente redacción alternativa: "el accidente ocurrió cuando se estaban realizando operaciones de

carga de contenedores, concretamente el trabajador estaba empujando con las manos un contenedor para ayudar a su correcta colocación para que lo izara la grúa, teniendo colocada la mano entre la holgura del spraeder y del contenedor, lugar donde nunca debió de colocarla, al ser un lugar inseguro, como ya se le había indicado en los cursos de formación del servicio de prevención mancomunado y por los 23 años de experiencia como estibador portuario. La causa del accidente está en la imprudencia cometida por el trabajador al colocar la mano en un lugar inseguro".

La revisión de los hechos declarados probados que permite el apartado b) del artículo 191 de la LPL, sin poderse incluir extremos que no son hechos sino valoraciones o imputaciones de responsabilidad, como pretende el recurrente, ha de basarse en pruebas documentales o periciales que de forma clara, evidente y directa, sin necesidad de acudir a conjeturas, hipótesis o suposiciones, pongan de relieve algún error u omisión cometidos en la sentencia recurrida, sin que, en atención al carácter extraordinario del recurso de suplicación, sea posible una nueva valoración del conjunto de las pruebas practicadas, ya que ello corresponde en exclusiva al juzgador de instancia, en uso de las facultades que le otorga el artículo 97.2 de la LPL. Por ello no es posible revisar la forma en que se produjo el accidente de trabajo que sufrió el Sr. R. el 04.08.01, con base en un informe de investigación del accidente realizado por la propia empresa al no tratarse de un documento indubitado o auténtico que haya sido reconocido expresamente en el acto del juicio, ni poseer dicho informe mayor valor probatorio que otras pruebas practicadas, entre ellas el informe de la Inspección de Trabajo tenido en cuenta en la redacción del hecho probado segundo. En cuanto a la prueba testifical y de interrogatorio no son medios idóneos para modificar los hechos según el artículo 191.b) de la LPL. Sobre el sistema de trabajo utilizado y la coordinación del mismo se limita el recurrente a realizar simples alegaciones, sin base documental que las sustente. Por lo que respecta al informe de la Inspección de trabajo, que sirve de base al hecho probado segundo, es preciso hacer constar que en el mismo se atribuye la causa del accidente no a la "insuficiente protección contra el acceso involuntario al punto de atrapamiento que se da en los cuatro ángulos del spraeder", sino sólo a "la inexistencia de un sistema adecuado de señalización entre todas las personas que trabajan en la proximidad de equipos en movimiento, con riesgos de golpes y atrapamientos. En concreto un sistema organizativo de trabajo que prevea lugares seguros y comunicación entre todos los integrantes del equipo a fin de que la orden de movimiento se dé una vez constatada la posición de seguridad y no antes y sin ser conscientes de la situación de riesgo", por lo aquella primera causa del accidente que se consigna en el hecho probado segundo debe ser suprimida por falta de sustrato probatorio.

La segunda revisión se refiere al hecho probado quinto y va encaminada a que en su lugar se diga lo siguiente: "el trabajador colocó las manos en un lugar inseguro", pretensión que no puede aceptarse al basarse en el mismo informe citado en el motivo anterior, frente a la prueba testifical y de interrogatorio del actor. No obstante la afirmación de que "al actor le resbalan las manos" en la medida en que se basa solo en el interrogatorio del propio trabajador, que es parte interesada, debe considerarse como una simple alegación carente de prueba, y por ello debe suprimirse del relato de hechos.

Segundo

En un segundo apartado destinado a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, con arreglo al apartado c) del artículo 191 de la LPL, denuncia el recurrente, en primer lugar, la infracción de los artículos 24 de la Constitución Española, 7 y 238 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 97 de la Ley de Procedimiento Laboral y 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, por defectos en la construcción de la sentencia ya que, según afirma, ha tomado como base unas alegaciones que efectúa el trabajador accidentado y el testigo Sr. M. para condenarla sin ninguna otra prueba, aparte de las afirmaciones interesadas de la parte demandada, no teniendo en cuenta la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ni los infor-

mes realizados por el servicio de prevención donde se dice que el trabajador accidentado puso las manos en un lugar donde no podía ponerla, atribuyendo el accidente en parte a la inexistencia de gomas en el spraeder u otro sistema de protección que impidiera el acceso involuntario al punto de atrapamiento.

Al amparo del apartado c) del artículo 191 de la LPL sólo es posible denunciar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia. La posible infracción de normas procesales debe hacerse valer por el cauce del apartado a) del mismo precepto y con los efectos que allí se determinan. La infracción de normas procesales solo puede llevar a la nulidad de la sentencia cuando se ha vulnerado una norma procesal de carácter esencial que efectivamente haya producido indefensión. La discrepancia sobre la valoración de la prueba o por haberse atribuido mayor fuerza de convicción a unas pruebas sobre otras no infringe ninguno de los preceptos que cita el recurrente. La disconformidad con los razonamientos jurídicos de la sentencia tampoco es causa de nulidad, pues si se ha cometido algún error de carácter jurídico puede denunciarse al amparo del apartado c) del artículo 191 de la LPL. Lo cierto es que, al margen de consideraciones jurídicas y con las correcciones introducidas en los hechos probados, el accidente se produjo por atrapamiento de la mano derecha del Sr R. entre el Spraeder y el container en el momento de ser izado este por la grúa y a partir de tal hecho, así como de los demás que se declaran probados, habrá que determinar si hubo o no falta de medidas de seguridad.

Esta cuestión la aborda el recurrente en el segundo apartado del motivo al alegar que según reiterada jurisprudencia, que no cita, para la imposición del recargo por falta de medidas de seguridad se exige una serie de requisitos, que no se habrían acreditado en el presente caso, como son: a) que la empresa haya incumplido alguna medida de seguridad, b) que haya relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso, c) que exista culpa o negligencia por parte de la empresa y d) que la culpa o negligencia sea apreciable a la vista de la diligencia exigible, a la propia de un prudente empleador. A su juicio el accidente se produjo exclusivamente porque el trabajador hizo un acto inseguro e imprudente debido probablemente al exceso de confianza después de 23 años realizando el mismo trabajo, habiendo cumplido la empresa con todas sus obligaciones.

Sin duda la parte recurrente está queriendo denunciar la infracción del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, con arreglo al cual todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100 cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de seguridad reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La sentencia de instancia confirma el recargo impuesto a la empresa recurrente por la resolución del INSS impugnada al entender que existió una doble infracción en el accidente sufrido por el trabajador D. Juan R. el 04.08.01: por una parte el que no existiera ninguna goma en el spraeder que impidiera que la mano le resbalara ni ningún sistema que impidiera el acceso involuntario al punto de atrapamiento que se da en los ángulos del spraeder y a que no existió coordinación entre el trabajador, el capataz y el gruista, ningún medio en virtud del cual pudiera el trabajador comunicarse directamente con el gruista o el capataz para indicar que no se arriara el contenedor.

No cabe estimar en el presente caso la primera de las infracciones, ya que en el relato de hechos no se recoge que la instalación de un sistema de gomas o una determinada protección para evitar atrapamientos sea una medida factible y eficaz para evitar accidentes como el producido. Así resulta del informe emitido por el servicio de prevención del Puerto de Barcelona de 18 de junio de 2002, no desvirtuado por ningún otro, que considera técnicamente inviable la colocación de resguardos rígidos que cubra el lateral del spraeider en toda su longitud. Por esta razón la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Barcelona de 23 de junio de 2005 (recurso nº 336/03), aportada al amparo de lo dispuesto en el artículo 231 de la LPL, con base en el citado informe estimó parcialmente el recurso interpuesto por la empresa contra resolución sancionadora de 8 de octubre de 2002, dejando sin efecto la infracción apreciada en la misma del artículo 3 en relación con el Anexo I, apartado 1.8 del R.D. 1215/1997 de 18 de julio.

Por el contrario sí cabe apreciar la segunda infracción que motivó el recargo, es decir la falta de coordinación entre el trabajador, el capataz y el gruistas al no existir ningún medio en virtud del cual pudiera el trabajador comunicarse directamente con el gruista o el capataz para indicar que no se arriara el contenedor, en consonancia con el hecho probado cuarto de la sentencia, donde se indica que el trabajador no se comunicaba directamente ni con el gruista ni con el capataz y que estos entre sí se comunicaban por medio de Walki-tolki. En este punto se aprecia infracción del artículo 3.2 del Anexo II del R.D. 1.215/1997 en relación a los quipos de trabajo para la elevación de cargas no guiadas, donde se establece lo siguiente: b) Durante el empleo de un equipo de trabajo móvil para la elevación de cargas no guiadas deberán adoptarse medidas para evitar su balanceo, vuelco y, en su caso, desplazamiento y deslizamiento. Deberá comprobarse la correcta realización de estas medidas. c) Si el operador de un equipo de trabajo para la elevación de cargas no guiadas no puede observar el trayecto completo de la carga ni directamente ni mediante los dispositivos auxiliares que faciliten las informaciones útiles, deberá designarse un encargado de señales en comunicación con el operador para guiarle y deberán adoptarse medidas de organización para evitar colisiones de la carga que puedan poner en peligro a los trabajadores. d) Los trabajos deberán organizarse de forma que, mientras un trabajador esté colgando o descolgando una carga a mano, pueda realizar con toda seguridad esas operaciones, garantizando en particular que dicho trabajador conserve el control, directo o indirecto, de las mismas. e) Todas las operaciones de levantamiento deberán estar correctamente planificadas, vigiladas adecuadamente y efectuadas con miras a proteger la seguridad de los trabajadores.

El accidente, pues, debe atribuirse a un defecto del sistema organizativo de la empresa que no contempla un medio de comunicación directo entre el operario y el gruista y a la inexistencia de un sistema adecuado de señalización entre todas las personas que trabajan en la proximidad de equipos en movimiento, tal como apreció la Inspección de Trabajo, el Servicio de Prevención Mancomunado del Puerto de Barcelona, que aconseja evitar que el trabajador esté en las proximidades del contenedor mientras éste está siendo manipulado por la grúa, la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo antes citada, y también la sentencia recurrida.

Por consiguiente, extendiendo al menos una infracción que justifica el recargo, que fue impuesto en su grado mínimo, el recurso debe ser desestimado.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

Fallamos

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Estibadora de Ponent S.A. contra la sentencia de 30 de noviembre de 2004 dictada por el Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona en los autos nº 357/04, seguidos a instancia de la citada empresa contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, D. Juan y la Mutua Fremap, confirmando la misma en todos sus extremos e imponiendo a la recurrente las costas causadas, con inclusión de los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que esta Sala fija en 300 euros. Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir, al que se dará el destino legal una vez firme esta sentencia.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Quetcuti Miguel
Sr. Palos Peñarroya
Sr. Sanz Marcos



1263/06

004

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sala de lo Social: Sentencia de 31 de mayo de 2006.

Ponente: Ilma. Sra. Matilde Aragón Gassiot.

Resolución recurrida: Sentencia de 27/07/2006, Juzgado de lo Social nº 2 de Granollers.

Normativa aplicada: LPL. art. 191 c); ET. Art. 52 d); y LO 1/2004 de 28 de diciembre.

Síntesis

DESPIDO OBJETIVO. ABSENTISMO LABORAL. Interpretación del cómputo de las ausencias. Ha de distinguirse entre el concepto de absentismo de la plantilla, y las ausencias justificadas del trabajador afectado por el despido. El análisis de la norma ofrece el establecimiento de dos periodos en los que acotar las ausencias: o bien las faltas alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos. Se plantea en el caso el problema de interpretación del cómputo de las causas incluidas o no para llegar a sumar el total de las ausencias. Admite la doctrina que se han de computar dentro del porcentaje de ausencias para el cómputo del absentismo de la plantilla, las del propio trabajador despedido.

Antecedentes de Hecho

- El actor prestaba servicios para la demandada, con categoría profesional de Oficial de 2ª.
- En fecha 3/2005 le fue entregada carta por la que se le ponía en conocimiento la extinción de la relación laboral, por causas objetivas, en base al elevado índice de absentismo que se le detalla en la misma, en relación con el absentismo total de resto de la plantilla.
- El Juzgado de lo Social desestima la demanda, y declara ajustada a derecho la extinción. Recurrida la sentencia en suplicación por el actor, la Sala Social del TSJC. desestima el recurso, y confirma aquélla.

Fonaments de Dret

Primer

Contra la sentència que desestima la demanda d'acomiadament motivat en l'absentisme laboral del treballador, presenta recurs la part actora, que ha estat impugnat. Com a primer motiu del recurs al·lega la modificació del fet provat cinquè, que ha de ser atesa solament en un punt, en què per contrast amb la documental citada, s'evidencia un error material o de transcripció, que podria ser transcendent, consistent en que els dies totals de baixa de la plantilla, el mes de desembre de 2004 s'han de fixar en 223 (foli 132) i no en 394, tal com consta. No es pot atendre la revisió proposada en el seu conjunt, ja que no es correspon amb els documents ni explica la part recurrent quina és la forma alternativa de càlcul que li fa deduir dels documents citats una diversa conclusió a la que en els mateixos consta.

Sobre aquesta modificació, s'ha de dir que no afectarà a la valoració jurídica ja que el percentatge dels dies de baixa en el mes de desembre 2004, arriba al 5,6%, és a dir superior al 5% computable a efectes de l'aplicació del article 52 d) del ET, aplicable al cas ($223 \times 100 : 3971 = 5,6$).

Segon

El segon motiu del recurs, per la via de l'article 191 c) de la LPL, al·lega la interpretació del article 52 d) del Estatut dels Treballadors, demanant que s'apliqui la interpretació que feia l'extingit Tribunal Central de Treball, en el sentit de descomptar del càlcul del absentisme laboral les faltes, que per contingències comunes fossin de més de 20 dies consecutius, interpreta-

ció que - indica el recurrent - afavoreix més un equilibri entre els interessos dels treballadors i les empreses. Cita també la sentència d'aquesta Sala Social núm. 706-96, indicant que s'ha de realitzar una interpretació restrictiva de la figura de l'acomiadament, així com que, amb la revisió sol·licitada del fet provat cinquè, l'absentisme total de l'empresa no superaria el límit del 5% previst en l'article 52 d) del ET, aprovat per Reial Decret 1/95, de 24 de març. La part demandada, que en l'escrit de impugnació s'oposa a la revisió de fets provats, al·lega la doctrina dels Tribunals Superiors de Justícia (T.S.J.Madrid de 25-05-2004 RAS 2004/2315, entre d'altres) en el sentit de què per calcular l'índex total d'absentisme de la plantilla s'han de fer servir magnituds reals i comptabilitzar totes les absències de la plantilla, sense que puguin descomptar-se aquelles que sí es descompten pel càlcul de les absències individuals i que s'enumeren de forma taxativa en el paràgraf 2n del article 52-d) del Reial Decret 1/95, basant-se en que l'article 52 d) maneja dos conceptes diferents: 1r, el de les faltes d'absència al treball individuals i 2n, el del concepte d'absentisme total de la plantilla, al que no li és aplicable el segon paràgraf.

Tercer

L'article 52-d) de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret 1/95, de 24 de març, regula l'acomiadament per causes objectives, consistents en:

"d) Per faltes d'assistència a la feina, tot i ser justificades però intermitents, que assoleixin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme de tota la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps.

No s'han de computar com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a una vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, l'accident de treball, la maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per l'embaràs, part o lactància, les llicències i les vacances, ni la malaltia o l'accident no laboral si la baixa ha estat acordada pels serveis sanitaris oficials i té una durada de més de 20 dies consecutius".

Als anteriors motius d'exclusió del còmput s'han d'incloure els incorporats per la recent LO 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que inclou en les absències no computables les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi.

Es planteja, en el fons del litigi, el problema d'interpretació del còmput de les causes incloses o no per arribar al sumar el total d'absències. La doctrina dels tribunals superiors de justícia, tal com admeten les parts, ha considerat que els segon paràgraf es refereix a les causes excloses del còmput d'absències del treballador/a i no del percentatge d'absentisme, ja que es tracta de conceptes diferents i que l'exclusió es va incorporar com a causa subjectiva de la persona afectada. Per altra banda, admet la doctrina que s'han de computar dins del percentatge d'absències pel còmput d'absentisme de la plantilla, les del propi treballador acomiadat, doncs amb una altra conclusió s'arribaria a l'absurd de que mai es donaria el supòsit legal en un centre de un sol treballador i es produiria la conseqüència adversa de que les absències pròpies perjudicarien a la resta de la plantilla i no al treballador que les causa.

Per altra banda, la recent sentència del TS, de data 05-10-05 (RJ 2005\7790) sobre el còmput del període dels 4 mesos, respecte a si cal superar l'índex de l'absentisme mes a mes o en el seu conjunt, es pronuncia favorablement a la segona forma de càlcul, indicant que:

"El análisis del precepto ofrece como aspectos relevantes el establecimiento de dos períodos en los que acotar las ausencias. El artículo 52-d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) formula dos posibilidades de cómputo, o bien las faltas alcanzan el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos. En ambos casos lo que cuenta son los períodos en conjunto. Se trata de, o bien de dos meses o bien de cuatro. Ese es el extremo relevante para la norma y el hecho de que no se tenga en cuenta un solo mes y de que el período se prolongue a dos o cuatro meses tiene por objeto registrar una inasistencia persistente, con reducción o aumento proporcional del porcentaje. La distinta distribución observa dos parámetros. En el caso de los dos meses, éstos serán consecutivos y el volumen de faltas, el 20 por 100 de las jornadas hábiles. En el caso de los cuatro meses, éstos serán discontinuos, en un período de doce y el volumen de faltas se eleva al 25 por ciento. A un período menos prolongado y más concentrado corresponde un porcentaje inferior, a un período no sólo más largo sino más dilatado debido a su discontinuidad, se eleva el porcentaje al 25 por ciento. Es evidente que el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) está tomando en consideración períodos integrados por dos o cuatro meses y que a ellos se refiere el porcentaje. A esta interpretación se ajusta la sentencia recurrida, por lo que el recurso deberá ser desestimado, sin que proceda la imposición de costas al ostentar el recurrente la condición de trabajador".

Aquesta interpretació no permet tampoc declarar la mesura extintiva improcedent per manca de superació del percentatge

d'absència del demandant durant el mes de juliol de 2005, en què arribà al 23%, ja que en el seu conjunt supera el límit del 33% en el període valorat en la carta d'acomiadament.

En conseqüència, s'ha de desestimar el recurs de suplicació i ha de ser confirmada la sentència de instància.

Atesos els preceptes legals citats,

Decidim

Que desestimem el recurs de suplicació interposat per MOHAMMED contra la sentència dictada pel jutjat social 2 de Granollers en data 27-07-05, recaiguda en les actuacions 336-05, en virtut de demanda deduïda contra PATEL, S. A. en reclamació per acomiadament, i, en conseqüència confirmem en tots els punts la sentència impugnada.

Contra aquesta sentència es pot interposar recurs de cassació per a la unificació de la doctrina, que haurà de preparar-se davant aquesta Sala en els deu dies següents a la seva notificació, amb els requisits previstos en els números 2 i 3 de l'art. 219 de la Llei de Procediment Laboral.

Notifiqueu aquesta sentència a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, i lliuris testimoni que restarà unit al rotllo corresponent, incorporant-se l'original al corresponent llibre de sentències.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

Sr. Palos Peñarroya
Sr. Sanz Marcos
Sra. Aragón Gassiot



1028/06

005

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sala de lo Social: Sentencia de 14 de junio de 2006.

Ponente: Ilma. Sra. Rosa María Virolès Piñol.

Resolución recurrida: Sentencia de 25/10/2005, Juzgado de lo Social nº 1 de Tarragona.

Normativa aplicada: LPL. arts. 97-2, 191 a), b) y c), 194; LOPJ. art. 238; CE. art. 24; ET. arts. 50, 50-1-b).

Síntesis

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR. Impago de salarios. Para el ejercicio de la acción es requisito inexcusable la vigencia de la relación laboral y la continuación de la prestación de servicios hasta tanto se autorice judicialmente la extinción, salvo supuestos de violación de derechos fundamentales o de peligro para la integridad de la persona del trabajador, circunstancias no concurrentes en el caso. La relación laboral no estaba viva al momento de formularse la demanda de extinción del contrato de trabajo, por lo que menos aún a la fecha del acto de juicio, puesto que se extinguió por voluntad expresa del trabajador.

RECURSO DE SUPLICACIÓN: Defectuosa formalización, al formular el recurrente una serie de consideraciones en relación al relato fáctico, bajo su particular punto de vista, sin interesar en forma su revisión, ni proponer redacción alternativa para ninguno de los hechos declarados probados.

Antecedentes de Hecho

-El actor ha prestado servicios por cuenta de la demandada, con categoría profesional de Repartidor-vendedor.

-El 4-8-05 el actor comunicó a la empresa su baja voluntaria con efectos del día siguiente, manifestando que se le pusiera a su disposición el saldo y finiquito y subrayándose que se le adeudaban tres mensualidades.

-La empresa adeuda al actor la mensualidad de junio de 2005.

-El juzgado de lo Social desestima la demanda, apreciando falta de acción. Interpuesto recurso de suplicación por el demandante; por la Sala de lo Social del TSJC se desestima, confirmando la resolución de instancia.

Fundamentos de Derecho

Primero

Contra la sentencia de instancia que estimando la falta de acción alegada por la empresa demandada, declara que no es posible entrar en el fondo de la cuestión planteada por D. Jordi, frente a la empresa VINS PALLARESOS, S.L.; interpone Recurso de Suplicación el demandante, que tiene por objeto la reposición de los autos al estado en que se encontraban al momento de producirse la infracción de normas esenciales del procedimiento que hayan producido indefensión, la revisión de los hechos declarados probados y el examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia; siendo impugnado por la empresa demandada.

Segundo

Al amparo del art. 191 a) de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa el recurrente la nulidad; limitándose en este motivo de recurso a mostrar su disconformidad con la solución adoptada por la sentencia de instancia, relativa al fondo del asunto; sin denuncia de infracción alguna de norma procesal que haya producido indefensión.

Es por ello que ha de desestimarse este motivo de recurso, por cuanto para acceder a la medida extrema de nulidad interesada, es necesario que se haya producido indefensión (arts. 238

LOPJ, y 24 CE), lo cual no concurre en la litis; pues nada impide que el actor haga valer su derecho por la vía procesal adecuada de los apartados b) y c) LPL.

Tercero

Al amparo del art. 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa el recurrente la revisión de los hechos declarados probados; si bien sin formular redacción alternativa para ninguno de ellos; y limitándose a formular una serie de consideraciones respecto al fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida.

Como señala esta Sala, entre otras, en sentencia de fecha 27 de abril de 2005 (R.7787/2003), y reitera, entre otras, en sentencia de fecha 3 de mayo de 2002 (R.7720/2001): " (...) Esta Sala ha puesto de manifiesto, con reiteración tal que exime de cita, como el recurso de suplicación tiene carácter extraordinario al igual que el de casación (Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983 de 25 de enero), del que hoy no se diferencia más que en determinados aspectos procedimentales. Esta naturaleza de recurso extraordinario determina una doble limitación: para las partes, el no poder formularlo más que por las causas y cumpliendo los requisitos que la Ley procesal establece; y, para el Tribunal, no poder examinar otras censuras que las que, cumpliendo las formalidades legales, les son propuestas. Estas limitaciones son impuestas como garantía de la efectividad de los principios básicos del proceso: seguridad jurídica, igualdad y audiencia de las partes, y congruencia, en cuanto derivada del dispositivo.

Y si bien ha de rechazarse toda interpretación que conduzca a una estéril exigencia no teleológica del cumplimiento ritualista de los requisitos formales, ha de recordarse que el cumplimiento mínimo de las formas legales es el precio de la seguridad jurídica y que cualquier extremismo antiformalista conduce, inevitablemente, a un atentado contra los principios del proceso antes enunciados. (...) y contra esta resolución se formula un recurso en el que, (...) limitándose el recurrente a exponer la personal valoración que le merece la prueba testifical practicada en el acto de juicio -desconociendo la ineficacia de este medio probatorios en suplicación-, (...)” (sic), con lo que no cumple mínimamente las exigencias del art. 194 de la misma ley procesal. Ni se solicita la modificación del relato de hechos probados, ni se indica el precepto legal que se considera infringido en la sentencia de instancia; por lo que el recurso incurre en deficiencias de carácter sustancial, no meramente formal, que impiden a la Sala entrar a conocer del mismo, pues cualquier intento de resolución pasa porque el Tribunal haya de construir de oficio los argumentos del recurso, adoptando postura de parte y causando indefensión a la demandada que no podría ni tan siquiera conocer los motivos de su eventual estimación (...).”

Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado, en que bajo en enunciado del amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, el recurrente se limita a formular una serie de consideraciones bajo su particular punto de vista, si bien sin interesar la revisión de los hechos probados ni proponer redacción alternativa para ninguno de ellos.

Razonamientos que obligan a rechazar el motivo segundo de recurso relativo a la revisión fáctica.

No obstante lo anterior, y en relación a la revisión de los hechos declarados probados, ha de significarse que, como viene reiterando la Sala (entre otras muchas, sentencia de 28 de junio de 1997), la prosperabilidad de este motivo de suplicación exige: a) que la equivocación que se imputa al Juzgador “a quo” resulte patente, sin necesidad de llevar a cabo conjeturas o razonamientos, de documentos o pericias obrantes en los autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del Juez de instancia, a quien la ley reserva la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar el motivo de suplicación acogido al apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral.

A la luz de tales asertos, también ha de rechazarse la pretendida modificación -aunque defectuosa- del relato fáctico, pues como viene recordando la Sala, nuestro sistema procesal, atribuye al Juzgador a quo la apreciación de los elementos de convicción, como concepto más amplio que el de medios de prueba, para fijar una verdad procesal que sea lo más próxima posible a la real; para lo que ha de valorar, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El Magistrado de instancia, valorando las pruebas designadas por el recurrente en que apoya su pretensión revisora, junto con las restantes pruebas practicadas, formó su convicción plasmada en el factum, que ha de mantenerse, al no apreciarse error en aquella valoración.

Cuarto

Al amparo del art. 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa el recurrente el examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando la infracción del art. 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Entiende que existe justa causa para extinguir el contrato laboral, por impago de salarios.

Señala esta Sala en sentencia de fecha 13 de febrero de 2001 (R.7275/2000), - y de fecha 9 de abril de 2002, entre otras muchas: “(...) El tema en debate se limita a determinar si procede o no estimar una demanda de resolución de contrato a instancias del trabajador al amparo del artículo 50, en un supuesto en que en la propia demanda se reconoce que se le mantiene inactivo sin proporcionarle la empresa trabajo efectivo (hecho tercero de la demanda) y que desde el 2-10-98 se le desautorizó el acceso a los servicios concertados (hecho cuarto de demanda); a su vez la sentencia que se recurre señala en su fundamento de derecho segundo, en lugar ciertamente inadecuado, pero con pleno valor de hecho probado, que la empresa dejó de facilitarle trabajo efectivo; pues bien, al no haber impugnado el recurso tal declaración fáctica, debemos partir del hecho de que en el momento de solicitar del órgano judicial la extinción del contrato ya no estaba vigente la relación laboral, lo que al margen de cual hubiera sido el mecanismo de extinción de ésta, impide estimar la demanda de resolución al amparo del artículo 50 ET, pues para el ejercicio de dicha acción es requisito inexcusable la vigencia de la relación laboral y la continuación de la prestación de servicios hasta tanto se autorice judicialmente la extinción (salvo supuestos de violación de derechos fundamentales o de peligro para la integridad de la persona del trabajador, en que se considera posible el ejercicio de la acción aun cuando no exista continuidad en la prestación de servicios, circunstancias que no concurren en el presente caso), lo que lleva a la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia ahora impugnada (...).”

Igual solución ha de merecer el supuesto enjuiciado, en que resulta que: a) por carta de 4-8-2005, el actor comunicó a la empresa su baja voluntaria con efectos del 5-8-2005, manifestando que se le pusiera a su disposición el saldo y finiquito, y subrayándoles que se le adeudaba tres mensualidades, y unos días de julio -h.p.3º-; b) que la empresa demandada adeuda al actor la retribución del mes de junio de 2005; y c) que interpuso la preceptiva papeleta de conciliación el 9-8-2005, celebrándose la misma el 24-8-2004, con el resultado de intentado sin efecto; presentando demanda ante el Decanato de los Juzgados de lo Social en fecha 1 de septiembre de 2005.

Es incontrovertido que la relación laboral no estaba viva al momento de formularse la demanda de extinción del contrato de trabajo -por lo que menos aún en el acto de juicio-, puesto que se extinguió anteriormente por voluntad expresa del trabajador; en consecuencia no asiste acción al demandante para extinguir una relación que ya había extinguido. Y sin que se acredite la concurrencia de razones excepcionales -referidas por el recurrente-, que hicieran inviable la continuidad de la prestación de servicios o que pusieran en peligro la integridad psíquica o física del trabajador, respecto a las que la doctrina del Tribunal Supremo, plasmada en su Sentencia de 8 de febrero de 1990, pone de manifiesto que “por justificación habrá de entenderse, en el ámbito que nos ocupa, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea en forma alguna culpable, que le impidan asistir al trabajo.

No constituye causa de justificación del deber esencial de asistir al trabajo, el hecho de que el empleado no tuviera puesto de trabajo asignado, y si éste lo creyó así, pudo y debió salir de su error, tan pronto como la empresa -quien seguía pagándole puntualmente el salario- instruyó el primer expediente"; cual no es el caso enjuiciado.

Habiéndolo entendido así el Magistrado de instancia, no infringió los preceptos denunciados; imponiéndose con la desestimación del recurso, la confirmación de la sentencia recurrida, que se estima ajustada a derecho.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás normas de general y pertinente aplicación.

Fallamos

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación formulado por D. JORDI, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Tarragona, de fecha 25 de octubre de 2005, dictada en los autos nº 785/2005, seguidos a instancias del recurrente, frente a la empresa VINS PALLARE-

SOS, S.L.; y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todos sus extremos.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Quetcuti Miguel
Sr. Sanz Marcos
Sra. Virolès Piñol

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

5746/05

006

Sala de lo Social: Sentencia de 19 de junio de 2006.

Ponente: Ilmo. Sr. Miguel Angel Falguera Baró.

Resolución recurrida: Sentencia de 25/04/2005, Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona.

Normativa aplicada: LGSS. arts. 128, 131,131 bis; RD. 1993/1995, art. 80.1; RD.572/1997, art. 1; y OM.19-6-1997, art. 4.

Síntesis

INCAPACIDAD TEMPORAL. Nexo causal entre la declaración de inexistencia de incapacidad permanente y la extinción de la incapacidad temporal. De forma reiterada la doctrina ha venido insistiendo en que la calificación de la incapacidad permanente extingue la prestación de incapacidad temporal; ahora bien, de ello no puede derivarse que toda calificación comporte la extinción de la prestación de incapacidad temporal, pues ésta solo puede tener lugar por la concurrencia de alguna de las causas taxativamente establecidas en la norma legal.

Antecedentes de Hecho

- El actor se encuentra en situación de Incapacidad Temporal desde el 12-3-2004.
- Por resolución del INSS de fecha 11-5-2004 se acordó que no procedía declarar al actor en grado alguno de incapacidad permanente derivada de enfermedad común.
- Por resolución de la Mutua aseguradora de la contingencia, de fecha 28-6-2004, se acordó extinguir el derecho al percibo de la prestación económica con efectos de 11-5-2004, al haberle sido denegada la incapacidad permanente, y no precisar asistencia sanitaria.
- El Juzgado de lo Social desestima la pretensión actora, y confirma la resolución administrativa. Interpuesto recurso de suplicación por el demandante, la Sala de lo Social del TSJC., lo estima y declara el derecho del actor al percibo del subsidio hasta su extinción por la concurrencia de una causa legal.

Fonaments de Dret

Primer

Es deriva pacíficament de les presents actuacions que el demandant inicià un procés d'incapacitat temporal en data 12 de març de 2004 per malaltia comuna, percebent la corresponent prestació per compte de l'entitat col·laboradora, sol·licitant

en forma pràcticament coetània la declaració d'incapacitat permanent. A aquests darrers efectes, després de ser examinat per la Unitat de Valoració Mèdica el dia 21 de abril següent, l'INSS dictà resolució de data 11 de maig en la que es denegava la prestació, sense que consti cap declaració expressa en relació a l'extinció de la prestació d'incapacitat temporal. El 28 de juny següent la Mútua extingí la IT, per considerar que la dita denegació de la incapacitat permanent tenia efectes extintius i no precisava continuar gaudint d'assistència sanitària.

Amb posterioritat, se li han continuat lliurant parts de confirmació de baixa, per bé que -ateses les dites circumstàncies- no se li ha abonat la prestació d'incapacitat temporal, que és la que aquí reclama.

La sentència d'instància ha desestimat la demanda de l'actor en entendre que, conforme l'art. 131 bis LGSS la qualificació de la IT té efectes extintius de la IP, al què s'afegeix que, en tot cas, el motiu de la baixa -una afectació lumbar- ha de comportar la consideració de que, en el moment d'extinció de la prestació, l'actor ja no es trobava incapacitat, encara que precisés d'assistència sanitària.

Contra el dit pronunciament s'alça ara en suplicació el demanant, a través de dos motius.

En el primer, es pretén la revisió fàctica, per la via de l'apartat b) de l'art. 191 TRLPL. En concret, s'ataca el contingut del fet provat quart, en relació a allò que consta en el foli 68, demanant-se la inclusió en el text actual d'un frase inicial en la què es reculli la següent expressió: "El trabajador presentó en fecha 24-4-04 instancia en petición de incapacidad permanente".

D'altra banda, per la via de l'apartat c) de l'art. 191 TRLPL, denunciant la infracció d'allò previst dels arts. 128, 131 i 131 bis LGSS, afirmant-se que la situació de baixa mèdica s'ha acreditat a través dels corresponents parts de baixa mèdics i que l'extinció per qualificació era en aquest impropedent, atès que no se li ha lliurat alta mèdica i no s'ha exhaurit la durada màxima.

Segon

En relació a la revisió fàctica proposada, el recurs no pot prosperar. En efecte, escau tenir present que conforme constant doctrina jurisprudencial per a que prosperi aquesta causa de suplicació, en base al caràcter extraordinari d'aquest recurs, és necessària la concurrència dels següents elements: a) l'existència d'un error en el jutgador en la valoració de la prova, de forma clara i palesa, no basat en conjectures o raonaments; b) que aquest error es basi en documents o perícies que constin en les actuacions que ho posin en evidència; c) que el recurrent assenyali els paràgrafs a modificar, tot proposant una redacció alternativa que concreti la seva pretensió revisòria; d) que els resultats que es postulen, encara que es basin en els dits mitjans de prova, no quedin desvirtuats per altres proves practicades al llarg del judici, atès que en cas de contracció ha de prevaler el criteri del jutge d'instància, en tant que la llei li reserva la funció de valoració de les proves; i e) que les modificacions sol·licitades siguin rellevants i transcendents per a la resolució de les qüestions plantejades.

L'aplicació d'aquests criteris ens porta a la desestimació anunciada, atès que, d'entrada, el document citat és una fotocòpia en la què resulta impossible determinar si la data referida és la indicada o una altra (amb la consideració de que si el dia fos el què s'esmenta resultaria insòlit que l'informe del CRAM fos anterior a la sol·licitud). Tanmateix, però, hem de ressaltar que l'addició de l'extrem proposat resulta del tot intranscendent a efectes de la present litis, atès que cap relació té la petició efectuada o la data de la dita petició en relació a la incapacitat permanent amb l'extinció de la IT que aquí es discuteix.

Tercer

Tanmateix, però, hem d'estimar l'al·legada vulneració de les normes jurídiques invocades.

Certament, és observable que en el present cas no s'ha extingit només la prestació per guariment, sinó també per entendre's que la resolució de l'INSS en matèria d'incapacitat permanent

extingeix la prestació d'IT. Resta evident, en aquest sentit, que si existís un nexa causal entre aquestes dues declaracions seria d'aplicació el marc jurídic derivat el R Decret 1993/1995, en concret el seu art. 80.1.

Escau observar, però, que aquest nexa causal entre la declaració d'inexistència d'una incapacitat permanent i l'extinció de la incapacitat temporal no existeix en el present cas. En efecte, hem de recordar, d'entrada, que ambdues són prestacions clarament diferenciades en relació a la cobertura dels estats de necessitat que cobreixen, atès que mentre que la incapacitat permanent ve a cobrir la manca d'ingressos per la impossibilitat de treballar, la incapacitat temporal ho fa en relació per impediments temporals deguts a malaltia o accident (art. 128 LGSS). Tot i la seva evident interconnexió res impedeix que la major part d'incapacitats temporals no siguin invalidants o que, pel contrari, situacions que determinen una evident incompatibilitat entre la feina exercida o la professió amb caràcter permanent, no comportin la declaració d'incapacitat temporal, atès que -si més, puntualment- el beneficiari pugui prestar els seus serveis.

Existeix, doncs, una clara autonomia d'ambdues prestacions. És cert, però, que atès el clar nexa comú, el propi legislador ha volgut vincular-les. D'aquesta manera, l'apartat primer de l'art. 131 bis LGSS preveu com causa d'extinció de la IT l'alta mèdica amb proposta d'incapacitat permanent i l'apartat segon del mateix article determina que, un cop esgotada la durada màxima, de romandre l'afectat en situació de no poder-se prestar els seus serveis, se l'examinarà, en un període de tres mesos, per tal de determinar si les seves limitacions funcionals són susceptibles de declaració d'incapacitat permanent, sense perjudici de que si la seva situació clínica ho fa aconsellable es perllongui la incapacitat temporal fins a una durada màxima de trenta mesos. És obvi, per tant, que en el nostre marc legal -com és lògic- és perfectament possible que un procés temporalment incapacitant esdevingui definitiu al llarg de la durada ordinària (de dotze mesos amb pròrroga de sis) de la IT. O que exhaurit aquest termini, es faculti a l'entitat gestora per determinar si les lesions incapacitants estan definitivament instaurades o resulta aconsellable una pròrroga excepcional. Conforme l'apartat 3 de la norma invocada, en el cas d'alta mèdica amb proposta d'incapacitat permanent o d'extinció del termini màxim de la IT amb obligatòria qualificació en tres mesos, es perllonga aquesta darrera prestació fins al moment de la qualificació d'incapacitat permanent, llevat que les prestacions que es deriven d'aquesta siguin superiors. I en el cas de que s'adopti la durada màxima de trenta mesos, la IT es perllonga fins a la qualificació de la incapacitat permanent.

Aquest marc jurídic ha comportat que en forma reiterada la doctrina unificada -com la d'aquesta Sala- hagi vingut insistint en que la qualificació de la incapacitat permanent extingeix la prestació d'incapacitat temporal (entre moltes d'altres, SSTS UD de 20.01.2000, 11.07.2000, 03.10.2000, 12.01.2001, 17.05.2001, etc).

Ara bé, no es pot derivar de la dita doctrina que tota qualificació comporti l'extinció de la prestació d'incapacitat temporal. Això és així en el cas de que hagi existit alta mèdica amb proposta d'incapacitat permanent o quan s'ha exhaurit la durada màxima de la prestació. Quan això no ocorre, com és el cas, l'únic valor de la resolució administrativa corresponent és la denegació de la prestació d'incapacitat permanent, sense que això tingui com conseqüència l'extinció de la prestació d'incapacitat temporal, atès que les causes d'extinció d'aquesta són les taxades en l'apartat primer de l'esmentat art. 131 bis LGSS, entre les què no es troba, "per se", la qualificació d'incapacitat permanent.

Podria entendre's, certament -com es fa a la instància- que la desestimació de la prestació d'incapacitat permanent sense declaració en relació a la incapacitat temporal és una mena d'"alta mèdica" atípica. Tanmateix, però, no podem oblidar que el sistema d'altres mèdiques es troba regulat en l'art. 1 del RD 572/1997 i l'art. 4 de l'OM de 19 de juny de 1997, dotant d'exclusives competències en la matèria als serveis públics de salut. No correspon, per tant, a l'INSS atorgar les dites altes mèdiques.

La falta d'esgotament del termini màxim establert en l'article 128.1.a) de la Llei General de la Seguretat Social, així com la inexistència d'un informe proposat d'invalidesa permanent impedeix l'aplicació del nombre 3 de l'article 131 bis) d'aquesta norma, pel que la qualificació que es fa de la invalidesa permanent ni comporta la fi de la incapacitat temporal ni equival a l'alta metgessa per curació.

En conseqüència, i conforme s'al·lega pel recurrent, en el supòsit concret l'extinció del subsidi d'incapacitat temporal única pot tenir lloc per la concurrència d'alguna de les causes taxativament establertes en el nombre primer de l'article 131 bis, a saber: "pel transcurs del termini màxim establert per a la situació d'incapacitat temporal que es tracti; per ser donat d'alta metgessa el treballador, amb o sense declaració d'incapacitat permanent; per haver estat reconegut al beneficiari el dret al percebo de la pensió de jubilació; per la incompareixença injustificada a qualsevol de les convocatòries per als exàmens i reconeixements establerts pels metges adscrits a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social; o per defunció".

Així ho ha entès la més recent doctrina unificada, com pot observar-se en la STS UD de 22.11.2005, com també ho ha fet la Sala en pronunciaments anteriors.

No s'escapa a la Sala, però, que la causa d'extinció no fou només la qualificació de la IP, sinó la consideració de què el demandant no precisava ja assistència sanitària. És obvi, però, que aquest motiu no enerva la prèvia consideració, en tant que resta pacífic i incontrovertit que al demandant se li continuaren lliurant parts de confirmació de baixa, la qual cosa palesa la seva incapacitat de treballar a tots els efectes.

Vistos els preceptes legals esmentats, els seus concordants i demés disposicions

Decidim

Que hem d'estimar i estimen el recurs de suplicació interposat per MANUEL contra la sentència dictada pel jutjat del social número 18 dels de Barcelona en data 25 d'abril de 2005, recaiguda en actuacions 646/2004 i, en conseqüència, hem de revocar i revoquem la dita resolució i, amb estimació de la demanda formulada per la dita actora contra l'INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL i ASEPEYO, Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals número 151, declarem el dret de l'actor a percebre el subsidi corresponent a la prestació d'incapacitat temporal iniciada en data 12 de març de 2004, amb una base reguladora de 40 euros amb 34 cèntims diaris des de l'1 de juny de 2004 fins a l'esgotament del termini màxim o la concurrència d'algun supòsit legal d'extinció, condemnant les demandades a estar i passar per la dita declaració i a la Mútua codemandada al pagament de la dita prestació, amb els efectes i quantia expressats.

Contra aquesta sentència es pot interposar recurs de cassació per a la unificació de la doctrina, que haurà de preparar-se davant aquesta Sala en els deu dies següents a la seva notifica-

ció, amb els requisits previstos en els números 2 i 3 de l'art. 219 de la Llei de Procediment Laboral.

Notifiqueu aquesta sentència a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, i lliuris testimoni que restarà unit al rotllo corresponent, incorporant-se l'original al corresponent llibre de sentències.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

Sra. Braceras Peña
Sr. Sánchez Burriel
Sr. Falguera Baró



592/06

007

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**Sala de lo Social:** Sentencia de 21 de junio de 2006.**Ponente:** Ilmo. Sr. Sebastián Moralo Gallego.**Resolución recurrida:** Sentencia de 25/11/2005, Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona.**Normativa aplicada:** LPL. arts. 191 b) y c), 175, 181, 179-2; CE. arts. 14, 24-1, 28; ET. arts. 39, 40-5º, 44-5º, 1-2º; y LOLS. art. 2-1-d).**Síntesis**

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. LIBERTAD SINDICAL Y DISCRIMINACIÓN NEGATIVA. NULIDAD DE TRASLADO. Movilidad Funcional. La movilidad funcional no prevé legalmente prioridad alguna a favor de los representantes de los trabajadores. **INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA:** Cuando ante una decisión empresarial se invoque por el trabajador su carácter discriminatorio por vulneración de derechos fundamentales, generando tal invocación una razonable sospecha o presunción a favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable en la actuación empresarial. En el caso, se valora como indicio el hecho de que la empresa haya elegido para el traslado de centro de trabajo, a la demandante (Presidenta del Comité de empresa) de entre todos los trabajadores que reúnen las mismas condiciones de idoneidad; sin que la empresa haya acreditado que tal decisión es la más adecuada y razonable.

Antecedentes de Hecho

- La actora, Presidenta del Comité de empresa, con categoría profesional de supervisora, es trasladada de centro de trabajo, a otro que constituye una plataforma operativa, compuesto únicamente por operadores y estructura operativa, sin estructura directiva propia e independiente de otros centros.
- El Juzgado de lo Social declara la nulidad del traslado o cambio de centro de trabajo por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical y de discriminación negativa, acordando la reposición de la trabajadora a su puesto y centro de trabajo. Formulada recurso de suplicación por la empresa demandada, la Sala de lo Social del TSJC lo desestima, confirmando la resolución de instancia.

Fundamentos de Derecho**Primero**

Recorre en suplicación la empresa, contra la sentencia de instancia que estima la demanda de tutela de derechos fundamentales y declara nula la decisión de la empleadora consistente en cambiar a la trabajadora a otro centro de trabajo de la misma localidad.

Al amparo del párrafo b del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, se formulan los dos primeros motivos del recurso que interesan la modificación del hecho probado sexto y la adición de un nuevo ordinal décimo.

Con la primera de tales pretensiones se solicita la inclusión de un nuevo párrafo en el hecho sexto, en el que se haga constar que "El traslado de la demandante estuvo motivado por la situación crítica que, como consecuencia de un déficit de mandos intermedios, sufría el servicio de gas natural que se presta desde el centro de calle Trajano".

Pretensión que no ha de ser atendida, pues con independencia de que la redacción alternativa incluye una valoración de naturaleza jurídica sobre la motivación de la decisión empresarial que resulta predeterminante del fallo, no aporta en realidad datos y elementos de juicio nuevos y relevantes para la resolución del asunto.

No se discute que la empresa efectivamente tenga la necesidad organizativa de trasladar a algunos mandos intermedios a aquel centro de trabajo por el déficit de personal existente en el

mismo, sino tan solo la decisión de elegir justamente a la actora entre los diversos trabajadores que pueden ser trasladados en igualdad de condiciones para el empresario, y sobre esta cuestión nada aporta el relato alternativo.

Y otro tanto sucede con la redacción propuesta en la adición de un nuevo ordinal décimo, para hacer constar que "Entre noviembre de 2004 y noviembre de 2005 un total de 15 supervisores provenientes del centro de calle Marqués de Sentmenat, incluyendo la demandante, han pasado a prestar sus servicios en el centro de calle Trajano".

El cambio de centro de trabajo de la actora se produce en fecha 5 de agosto de 2005, por lo tanto, en momento muy posterior al inicio del periodo de referencia a que se refiere la recurrente; y según establece el incontrovertido hecho probado noveno, en aquella fecha hay un total de 24 supervisores en el centro de calle Marques de Sentmenat, y entre ellos 16 en condiciones de experiencia y profesionalidad similares a la demandante.

Como ya antes hemos razonado, no se discute que la empresa tuviere necesidad de trasladar a aquel otro centro de trabajo a varios trabajadores de la misma categoría profesional que la demandante, por lo que no es relevante la circunstancia de que en ese periodo de un año se hubieren llegado a trasladar hasta 15 trabajadores. Dato que en ese contexto nada significa, en primer lugar, porque muchos de aquellos traslados se refieren a un momento anterior al de la actora, y fundamentalmente, porque sigue sin aportar elemento de juicio alguno relevante para justificar la decisión de elegir a la demandante entre esos otros 16 candidatos posibles.

Segundo

Por la vía del párrafo c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral y en cuatro apartados diferentes, se formula el último motivo del recurso que denuncia infracción de los arts. 14, 24.1º y 28 de la Constitución, 179.2º de la Ley de Procedimiento Laboral, 39, 40.5º, 44,5º, 1.2º del Estatuto de los Trabajadores, 2.1º, d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y doctrina jurisprudencial que se cita.

Debemos resolver conjuntamente todos estos alegatos que giran en torno a una misma y única argumentación, cual es la de sostener que la decisión de cambiar a la actora de centro de trabajo se encuentre plenamente justificada por las necesidades productivas derivadas de la falta de personal de su categoría en el centro al que es trasladada, siendo absolutamente ajena a su condición de presidenta del comité de empresa en el centro de origen.

Cuestión que hemos de resolver partiendo de los siguientes hechos incontrovertidos: 1º) la trabajadora prestaba servicios para una anterior empresa ubicada en el centro de trabajo de calle Marques de Sentmenat de Barcelona desde el mes de noviembre de 1996, estando afiliada al sindicato UGT y siendo la presidenta del comité de empresa; 2º) a principios del año 2005 se produce la fusión de aquella empresa por absorción de la recurrente, que con efectos de 1 de mayo de 2005 comunica a los trabajadores la subrogación empresarial operada, quedando la demandante como presidenta del comité de empresa del centro de trabajo; 3º) en fecha 5 de agosto de 2005, se notifica a la actora que a partir del 1 de septiembre ha de pasar a prestar servicios en el centro de trabajo de la calle Trajano de Barcelona; 4º) en esta fecha hay en el centro de trabajo de Marques de Sentmenat un total de 24 trabajadores con la misma categoría de supervisor de la actora, y entre ellos, 16 en condiciones de experiencia y profesionalidad similares a la misma; 5º) no se niega que la empresa necesitaba cambiar por razones organizativas a varios de los supervisores al centro de trabajo de calle Trajano, al existir en el mismo un déficit de personal de esta categoría; 6º) la empresa no ha aportado prueba alguna para justificar los motivos por los que prefiere cambiar a la actora, en lugar de a cualquiera otro de los 16 supervisores que en aquel momento prestaban servicios en su mismo centro de trabajo y reunían condiciones de experiencia y profesionalidad idénticas a la demandante.

Siendo estas las circunstancias del caso, lo primero que ha de quedar establecido es que no nos encontramos ante un supuesto de traslado de centro de trabajo en los términos contemplados en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que el cambio de centro no implica cambio de residencia al tratarse de la misma localidad, por lo que no es de aplicación lo dispuesto en el art. 40.5º del Estatuto de los Trabajadores que reconoce prioridad de permanencia a los representantes legales de los trabajadores.

Como bien sostiene la empresa en su recurso, nos encontramos en realidad ante una simple situación de movilidad funcional dentro de la misma categoría profesional regulada en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, en la que no hay prevista legalmente prioridad alguna a favor de los representantes de los trabajadores, por lo que no es ni tan siquiera necesario analizar más profundamente esta cuestión.

Pero, si bien es verdad que en el ámbito de la movilidad funcional la empresa dispone de muy amplias facultades organizativas en la dirección de la actividad empresarial, estas facultades no son ilimitadas, pudiendo ser ilegales las decisiones del empleador cuando contravienen el derecho de libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental de los trabajadores afectados

por las mismas, que pueden por ello impugnarla a través del procedimiento especial contemplado en los arts. 175 y 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, con las singularidades y peculiaridades que rigen en esta materia, en especial, la aplicación del mecanismo de inversión de la carga de la prueba contemplado en el art. 179.2º de la Ley de Procedimiento Laboral.

Hemos de recordar en este punto la doctrina jurisprudencial que ha venido a sentar el criterio, de que "cuando ante una decisión empresarial se invoque por el trabajador su carácter discriminatorio por vulneración de derechos fundamentales, de modo tal que aquella invocación genere una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial, constituyendo esta exigencia una auténtica carga probatoria y no un mero intento probatorio, debiendo llevar a la convicción del juzgador no la duda, sino la certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio (por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional 114/1989, de 22 de junio)". Tal y como en esta misma línea se precisa en la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2000, de 31 de enero, desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la doctrina de ese Tribunal ha venido resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, se ha señalado que "cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al autor de la medida la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental".

Ha tenido esta Sala múltiples ocasiones de aplicar tales criterios, y como ya hemos reiterado (por todas, sentencias de 10 de junio de 1996 y 26 de noviembre de 1999), la correcta aplicación de aquella doctrina exige que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, contra derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, para lo cual se han de medir adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurran en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesaria para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba que obliga al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la misma. En este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en sentencias de 9 de febrero y 15 de abril de 1996, dictadas en recursos de casación para la unificación de doctrina, al significar que para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, "y los indicios son señales o acciones que manifiestan - de forma inequívoca- algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia". Distinguen estas sentencias entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba.

Así también lo entiende el Tribunal Constitucional, cuando en la precitada sentencia 29/2000, de 31 de enero, señala que "para imponer la carga probatoria expresada, el actor ha de aportar un

indicio razonable de que el acto impugnado lesiona sus derechos fundamentales (STC 87/1998, de 21 de abril, y las allí citadas); a lo que añade que "no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional", sino que al "demandante corresponde aportar un indicio razonable de que la alegada lesión se ha producido, esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para, una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales, y serias, para calificar de razonable su decisión (STC 21/1992, de 14 de febrero)".

De tal forma que sólo una vez constatada la existencia de tales indicios, es cuando se producirá la inversión de la carga de la prueba que obliga a la empresa a acreditar que su conducta es ajena a cualquier intención de atentar contra derechos fundamentales del trabajador. Sin que con ello se trate, de "situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993, de 20 de septiembre), sino de que a éste corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, de 22 de junio.), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (STC 74/1998, de 31 de marzo; 87/1998, de 9 de julio).

Llegándose a establecer, que en el ámbito de las relaciones laborales esta carga probatoria incumbe al empleador también en los supuestos de decisiones discrecionales, o no causales, y que no precisan por tanto ser motivadas, ya que ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión discrecional contraria a los derechos fundamentales del trabajador (SSTC 94/1984, de 16 de octubre; 166/1988, de 26 de septiembre; 198/1996, de 3 de diciembre; 90/1997, de 6 de mayo; 87/1998, de 21 de abril, 29/2000, de 31 de enero).

Tercero

Aplicados estos criterios al caso de autos, y contra lo que se sostiene en el primero de los apartados de este segundo motivo del recurso, ninguna duda queda que la trabajadora ha aportado indicios de prueba más que suficientes para hacer dudar de la verdadera intencionalidad de la decisión empresarial, con lo que no se produce la situación de indefensión e infracción del derecho a la tutela judicial efectiva que la demandada alega, afirmando que la trabajadora no ha aportado indicios bastantes para que opere aquella inversión de la carga de la prueba.

El primero de tales indicios es la circunstancia de que el cambio de centro de trabajo se produce en el contexto inmediatamente coincidente a la subrogación empresarial, producida tras la absorción por parte de la recurrente de la empresa para la que prestaba servicios la actora y de cuyo comité de empresa era la presidenta, con las inquietudes, incertidumbres y problemas que entre los trabajadores genera cualquier proceso de esta naturaleza, lo que ya por sí solo hace dudar de la verdadera intencionalidad de esta decisión de la empresa y permite sospechar que pudiere quererse menoscabar la actividad sindical mediante el descabezamiento por esta vía de la presidencia del comité que queda en aquel centro de trabajo, pues si bien es cierto que la actora puede seguir manteniendo esa representatividad y continuar ejercitando sus funciones sindicales, no lo es menos que el cambio de centro de trabajo comporta un alejamiento físico que dificulta el seguimiento del día a día y a pie de obra de los pro-

blemas que puedan plantearse en esta nueva tesitura en el centro de trabajo.

Pero si esta circunstancia quizás no sea lo suficientemente importante como para constituir por sí sola un indicio que permita la inversión de la carga de la prueba, hay otro dato que avala y reafirma esta consideración, cual es el hecho de que en el momento del cambio de centro de trabajo hay hasta un total de 16 trabajadores que pueden igualmente cubrir esta necesidad, con la misma categoría, experiencia y profesionalidad que la actora, sin que se ofrezca por la empresa la menor explicación que justifique la elección de la demandante en lugar de cualquier otro de aquellos trabajadores que reúnen las mismas condiciones de idoneidad.

Ya hemos dicho que se acepta la concurrencia de necesidades organizativas que justifican la decisión de destinar a varios supervisores al otro centro de trabajo, pero esta circunstancia no legitima la actuación de la empresa al escoger entre ellos a la actora, sino que justamente viene a representarse como la excusa perfecta que permite aprovechar el momento para incluir entre los cambios de centro de trabajo a la demandante y presidenta del comité de empresa.

Ninguna duda queda que esta circunstancia es más que suficiente para valorarla como indicio que impone la inversión de la carga de la prueba, por la enorme trascendencia y relevancia jurídica que tiene el hecho de escoger a la presidenta del comité de empresa del centro de trabajo entre 16 posibles candidatas en igualdad de condiciones, para un cambio funcional que no es aceptado por la misma y que implica su desplazamiento físico del centro a cuyos trabajadores representa, en el contexto, además, de los lógicos problemas y grandes preocupaciones que para los trabajadores genera el proceso de subrogación empresarial en el que se encuentran inmersos.

Al alcanzar esta misma conclusión, la sentencia de instancia no infringe el art. 24.1º de la Constitución, como se afirma en el recurso, sino que aplica acertadamente la doctrina jurisprudencial en esta materia conforme a lo ya razonado en el anterior fundamento de derecho.

Y llegados a este punto entra en juego el mecanismo de inversión de la carga de la prueba, que no se cubre con la simple acreditación de la necesidad organizativa que impone destinar a varios supervisores a aquel otro centro de trabajo, sino que obliga a la empresa a justificar su decisión de cambiar de centro de trabajo justamente a la actora, en lugar de cualquiera de aquellos otros 15 trabajadores que cuentan con igual idoneidad para cubrir aquella necesidad productiva.

Lo que debe acreditar la demandada no es la existencia de un déficit de personal de la categoría profesional de la actora en el centro de trabajo de la calle Trajano, porque esto solo justifica la decisión de destinar a este centro a varios de los supervisores del centro de trabajo, pero no explica en cambio la elección de la demandante cuando hay hasta 15 trabajadores que serían igualmente aptos y adecuados a tal efecto.

Lo que debió demostrar y justificar la empresa es la necesidad de escoger precisamente a la actora en lugar de a cualquiera de aquellos otros trabajadores, aportando los elementos de juicio necesarios para acreditar que lo más razonable y adecuado al caso era cambiar de centro a la demandante, probando que aquellos otros trabajadores de su misma categoría profesional eran menos adecuados para cubrir esta contingencia.

No habiéndose ni tan siquiera intentado prueba alguna a tal efecto, no se consiguen despejar las dudas del órgano judicial sobre la verdadera y real intencionalidad de la empresa al adoptar esta decisión y debemos por ello desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia de instancia.

Como dispone el art. 233.1º de la Ley de Procedimiento Laboral, procede condenar a la recurrente al pago de honorarios del letrado de la parte impugnante.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación

Fallamos

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por AGM CONTACTA S.L, contra la Sentencia de fecha 25 de noviembre de 2005, dictada por el Juzgado de lo Social 21 de los de Barcelona, en el procedimiento número 756/05, seguido en virtud de demanda de tutela de derechos fundamentales formulada contra la recurrente por MONICA, siendo parte el Ministerio Fiscal, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todas sus partes, imponiendo a la empresa el pago de los honorarios del letrado de la recurrida que la Sala establece en 400 euros. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de

Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Moralo Gallego
Sra. Solé Puig
Sra. Castell Valldosera



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

2176/06

008

Sala de lo Social: Sentencia de 22 de junio de 2006.

Ponente: Ilmo. Sr. Gregorio Ruíz Ruíz.

Resolución recurrida: Sentencia de 01/12/2005, Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona.

Normativa aplicada: LPL-arts. 191 a) y c); LEC. art. 218; y ET. arts. 55-5, 56-4.

Síntesis

DESPIDOS IMPROCEDENTES. DISCRIMINACIÓN. Se rechaza la pretensión de Nulidad de los despidos, al descartarse cualquier finalidad discriminatoria en la decisión empresarial de dar finalizados los contratos de los recurrentes, al extender la misma dicha medida también a todos aquellos trabajadores que se encontraban prestando servicios en la campaña contratada por un determinado cliente; y sin que a ello obste la condición de los actores de candidatos en las elecciones sindicales en curso en el momento en que se materializa la decisión empresarial extintiva.

Declara el Tribunal Constitucional que "la no inclusión en la literalidad de los preceptos reguladores actualmente de las garantías sindicales de aquellos que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores, no es obstáculo a la protección frente a despidos discriminatorios". En el caso, la decisión se adopta en momento en que la empresa no tiene conocimiento de la candidatura en un proceso de elección sindical.

Antecedentes de Hecho

- La empresa notifica en fecha 16/7/05 a los demandantes la extinción de sus respectivos contratos de trabajo, reconociendo la improcedencia de los mismos y notificando la consignación de las indemnizaciones correspondientes.
- Por iguales motivos y en la misma fecha se extinguieron los contratos de los restantes trabajadores que prestaban servicios en la misma campaña que los actores.
- El 20-6-05 el sindicato UGT al que pertenecen los demandantes habían promovido elecciones sindicales en la empresa.
- El 20-7-05 se constituyó la mesa electoral, se hizo público el censo electoral y se aprobó el calendario.
- Se efectuó la proclamación de candidaturas el 26-7-05, celebrándose las elecciones el mismo día.
- El Juzgado de lo Social declara la improcedencia de los despidos de los actores; que formulan recurso de suplicación, desestimado por la Sala Social del TSJC que confirma aquélla.

Fundamentos de Derecho

Primero

Recurren en suplicación D^a. Ana María y D. Santiago contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de los de Barcelona en fecha 1/12/05 en la que, estimando parcialmente la demanda presentada por los mismos contra la empresa Rainbow Soluciones Globales BCN, Sociedad Unipersonal, declara “improcedente el despido de que han sido objeto los demandantes teniendo por ya ejercitada la opción indemnizatoria y por bien efectuada la consignación de la indemnización y salarios de tramitación y por extinguidos los contratos de trabajo existentes entre las partes con efectos de 29/7/05...”.

Segundo

Interesan los recurrentes en primer término, y por el cauce procesal previsto en el art. 191.a de la L.P.L., la declaración de nulidad de la sentencia impugnada por considerar que la misma habría incurrido en “incongruencia omisiva”. Recuerdan como la sentencia descarta una de las peticiones formuladas por los demandantes en el procedimiento y relativa a que en atención a su condición de candidatos en las elecciones sindicales en curso en el momento del despido “debía haberles atribuido a ellos y no a la empresa la opción entre ser indemnizados o reincorporados a su trabajo”, y que el motivo de la desestimación de la petición es el de “considerar que ello no es posible al haberse introducido dicha pretensión en el trámite de conclusiones”. Niegan los recurrentes que la petición “haya sido extemporánea y, aunque lo hubiera sido, es reiterada la doctrina con arreglo a la cual el juez no está vinculado por la calificación jurídica del despido que las partes formulen”. Alega que en la demanda “se invoca ya la condición de candidatos electorales de mis representados indicando asimismo (folio 3) que el anterior día 6 de agosto se habían anulado las elecciones y se había mandado retrotraer el proceso electoral al momento anterior de la votación con exclusión de una candidata de la candidatura concurrente con la de mis mandantes...”; y que en al iniciarse el juicio “y tal y como se recoge en el acta de juicio...el letrado que suscribe aportó la sentencia del Juzgado 19 que confirmaba aquel laudo anulatorio del proceso electoral e indicó que, por ello, era preciso volver a celebrar las elecciones sindicales en que mis comitentes habían sido proclamados candidatos...”. En todo caso, añadirán, “la simple introducción en la demanda de los hechos fundantes del derecho de la opción a favor del trabajador (la condición de candidatos en un proceso electoral pendiente) debería haber sido bastante para que, precisamente haciendo valer la doctrina jurisprudencial que la propia sentencia invoca..., hubiese reconocido el Sr. Magistrado de instancia las consecuencias jurídicas que resultan procedentes...”.

Tercero

El motivo de recurso de referencia no puede ser, entendemos, estimado. Siendo plenamente aceptables las consideraciones jurídicas que en el recurso se realizan a partir de lo dispuesto en el art. 218 de la L.E.C. y en relación a la facultad del órgano judicial de actuar la calificación jurídica correspondiente a los hechos enjuiciados y referidos por las partes al margen de la propia calificación que las mismas realicen al respecto, lo cierto es que las mismas no pueden conducir al reconocimiento de la existencia de una infracción de los deberes procesales que afectan al órgano judicial y que, recordemos y para evitar el

defecto de incongruencia, le exigen resolver todas y cada una de las cuestiones planteadas en el procedimiento. No podemos en este punto de la resolución sino insistir en que la exigencia de congruencia para una resolución judicial significa o representa, como suele decirse, la necesidad de que se produzca una precisa concordancia entre la decisión judicial en cuestión y las peticiones de la demanda y demás pretensiones articuladas en el procedimiento. Como reiterada jurisprudencia ha señalado al efecto la incongruencia podría producirse tanto si la sentencia no resuelve sobre todo lo pedido, caso en que se habla de incongruencia omisiva (v. en tal sentido STC 87/1994 o STS 13/10/99, RJ 7492); como, y también, cuando resuelve acerca de lo no pedido, en cuyo caso se habla de incongruencia excesiva o “extra petitem” (v. en tal sentido STSJ Cataluña 30/11/91, AS 6518). En el presente caso, recordemos, la demanda interesaba un preciso pronunciamiento que asociaba a la petición de improcedencia que se formulaba en el escrito de demanda y que pasaba por la condena de la empresa al abono de las correspondientes indemnizaciones. La sentencia se adecua a dicha petición y responde a todas las cuestiones formuladas por la recurrente, también a esta a la que se refiere para justificar la petición de nulidad siquiera para descartar la procedencia del momento temporal en que había sido formulada. No hay, en consecuencia, omisión alguna de un pronunciamiento debido que pueda identificarse como error o defecto procesal que exija o merezca la declaración de nulidad postulada por la parte recurrente. Descartamos, en consecuencia y en definitiva, la existencia del vicio procesal alegado y rechazamos por ello el correspondiente motivo de recurso.

Cuarto

La segunda de las peticiones formuladas por los recurrentes, formulada al amparo de lo dispuesto en el art. 191.c de la L.P.L., interesa la revocación de la sentencia impugnada por considerar que la misma infringe lo establecido en el art. 55.5 del E.T. y en la doctrina jurisprudencial que lo interpreta. Alega la recurrente que “la doctrina jurisprudencial...en relación con el apartado 5 del art. 55 del E.T. ha reiterado...que una vez constatado el indicio de móvil atentatorio a algún derecho fundamental la prueba...ha de ser completa y plena como de hecho constituye regla general en cuanto a las pruebas que destruyan una presunción iuris tantum... (y) basta examinar las actuaciones...para comprobar que ni siquiera indiciariamente existe rastro de que la decisión empresarial de no ofrecer a mis representados la misma posibilidad de reincorporación que se ofreció en septiembre a los restantes trabajadores despedidos en julio responda a razones objetivas ajenas al hecho de que los actores fueran candidatos del sindicato que había promovido las elecciones sindicales...”. Por todo ello, concluirá, “parece claro...que la sentencia de instancia ha vulnerado las disposiciones invocadas...por lo que debía haber declarado ya la nulidad del despido... ya la improcedencia con reconocimiento del derecho de opción a favor de los actores, pronunciamientos ambos que llevan en definitiva al mismo resultado...”.

Quinto

La declaración de nulidad de los respectivos despidos a la que se refieren en primer término los recurrentes no puede ser aceptada. No podemos sino apuntar al efecto lo que registra el Magistrado de instancia para descartar cualquier finalidad discriminatoria en la decisión empresarial en cuestión que da por finalizados los contratos de los recurrentes al extender la misma dicha medida, no sólo a los mismos sino, y también, a todos los

que se encontraban prestando servicios en la campaña contratada por un determinado cliente; sin que, incluso y en relación a las circunstancias posteriores a la propia extinción contractual, pueda deducirse otra cosa cuando las contrataciones posteriores de trabajadores, que lo es solo de "algunos" y según reza la sentencia, se realiza en atención a determinados índices de productividad alejados por tanto de cualquier intención discriminatoria. El recurso de suplicación no permite, por lo demás, una nueva reconsideración de la actividad probatoria practicada como parecen sugerir los recurrentes y de todo ello no podemos sino confirmar el criterio desenvuelto por el órgano judicial de instancia que confirma y declara la improcedencia de los despidos enjuiciados como ya había reconocido la propia empresa demandada.

Sexto

Y la misma solución ha de recibir la segunda de las peticiones que formulan los recurrentes y que tiene que ver con las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido que afectó a los mismos dada su condición de candidatos en las elecciones sindicales en curso en el momento en que se materializa la decisión empresarial extintiva de sus respectivas relaciones laborales. Recordemos que el Magistrado de instancia, pese a reconocer que, y "de haber sido alegada tal pretensión por los demandantes en tiempo hábil y por lo tanto introducida en el debate procesal con plenas garantías y dando opción a la demandada para su defensa, muy posiblemente debería ser objeto de estimación". Podemos apuntar que la decisión del Magistrado de instancia no puede ser compartida en cuanto que, y de entender que las garantías a que se refiere el art. 56.4 del E.T. serían aplicables a los demandantes, la declaración de las consecuencias del despido debería tener, inevitablemente, en cuenta dichas consecuencias dado que la calificación legal del despido como improcedente, y por claro imperativo legal, las arrastraría al margen de que, incluso, los trabajadores las hubieran planteado como debidas. La aplicación del citado precepto legal, inevitable para el órgano judicial ex art. 24 de la Constitución española, determinaría dicha solución. Todavía, y como hemos adelantado, la solución a aplicar el caso enjuiciado no pasa por estimar las tesis de los recurrentes. Es cierto, como apunta el Magistrado de instancia en su sentencia, que hay doctrina jurisprudencial unificada que ha podido determinar que "la expresión representantes legales de los trabajadores" debe comprender a los candidatos proclamados a las elecciones que fueron elegidos en nuestro caso, pues una interpretación restrictiva pudiera llevar a un fraude de ley tendente a evitar acceso a la condición de representantes de quienes fueron elegidos en elecciones regularmente celebradas" (STS 22/12/89 o 20/6/00). Y que el propio Tribunal Constitucional ha podido declarar que "la no inclusión en la literalidad de los preceptos reguladores actualmente de las garantías sindicales de aquellos que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores, no es obstáculo a la protección frente a despidos discriminatorios, pues, además de que... alcanza a todos los trabajadores, recaba una especial atención cuando los actos que se denuncian como discriminatorios afectan a los candidatos en curso el proceso electoral y se les imputa propósitos de interferir decisivamente en la libre dotación de la representación obrera" (STC 38/1981, de 23 de noviembre). Pero, y en todo caso, ha de estarse ante decisiones empresariales de las que pueda deducirse una pretensión de interferencia en el citado proceso de representación sindical. Lo que no ha de suceder cuando,

como sucede en el presente caso, la decisión extintiva de las relaciones laborales de los recurrentes se adopta sin que la empresa tenga conocimiento alguno de dicha circunstancia, la de su candidatura en un proceso de elección sindical, por la simple razón de que el proceso electoral no se ha iniciado siquiera en el preciso momento en que la empresa comunica la citada decisión extintiva de las respectivas relaciones laborales. Así el supuesto al que se refiere, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de 1989 citada, remite a unos antecedentes en los que la decisión empresarial examinada se adopta "apresuradamente... sin base alguna para ello" con remisión incluso, en consecuencia y como se ha recogido, a un supuesto de "fraude de ley" al que podría llevar, dirá el alto Tribunal, una interpretación restrictiva de la ley. Circunstancias que no concurren, como se ha dicho, en el presente caso en el que en modo alguno cabe entender, por las razones aludidas, tal posibilidad. No podemos, en consecuencia y en atención a todo lo expuesto, entender que se ha producido la infracción de lo dispuesto en el art. 56.4 del E.T. El recurso debe ser, por tanto, desestimado y la sentencia por ello confirmada.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Fallamos

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D^a. Ana y D. Santiago contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de los de Barcelona en fecha 1/12/05 en autos seguidos en dicho Juzgado con el nº 607/05, debemos confirmar y confirmamos la sentencia impugnada en todos sus pronunciamientos.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Ruíz Ruíz
Sra. Pose Vidal
Sr. Colino Rey



SELECCIÓN EN SÍNTESIS DE SENTENCIAS

(Texto en: www.graduados-sociales-tarragona.com)

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

9928/04

009

Sala de lo Social: Sentencia de 2 de mayo de 2006.**Ponente:** Ilma. Sra. Rosa María Virolès Piñol.**Síntesis:**

ACCIDENTE DE TRABAJO. RECARGO POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD. Existencia de nexo causal adecuado entre el siniestro del que trae causa el resultado lesivo para la vida o integridad física de los trabajadores y la conducta pasiva del empleador. La responsabilidad del empresario se eleva hasta el punto de prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pueda cometer el trabajador. El empresario no solo ha de asegurarse de que el trabajador dispone de **casco**, sino también de la efectiva y real utilización del mismo.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

5196/05

010

Sala de lo Social: Sentencia de 5 de mayo de 2006.**Ponente:** Ilma. Sra. Matilde Aragón Gassiot.**Síntesis:**

REINTEGRO DE GASTOS MÉDICOS. Error de diagnóstico. Si la Sanidad pública hubiera diagnosticado correctamente la afección cardíaca, hubiera derivado al demandante a un hospital, por la vía de servicio de urgencias, con información de la extrema gravedad de su enfermedad, lo cual no hizo. Por tanto se ha de valorar que la opción por el tratamiento en centro privado de manera urgente e inmediata, no implica un apartamiento voluntario de la sanidad pública, sino un recurso extremo para salvar la vida.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

245/06

011

Sala de lo Social: Sentencia de 15 de mayo de 2006.**Ponente:** Ilmo. Sr. Francisco Javier Sanz Marcos.**Síntesis:**

DESPIDO PROCEDENTE. OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS. El actor, tras abandonar su posición de trabajo, se dirigió en compañía de otra persona, al puesto donde se encontraba una trabajadora, y la **abofeteó**; sin que intente justificar por la vía procesal correspondiente, las circunstancias que como moduladoras de su responsabilidad trata ineficazmente de introducir en su motivo de censura jurídica.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

224/06

012

Sala de lo Social: Sentencia de 1 de junio de 2006.
Ponente: Ilma. Sra. Rosa María Virolès Piñol.

Síntesis:

DESPIDO OBJETIVO. CARTA DE DESPIDO: Requisitos. La finalidad de la carta es que el trabajador tenga un conocimiento de los hechos que lo motivan, lo cual se cumple, pues a través de ella ha tenido completo y exacto conocimiento de las circunstancias del despido objetivo y el demandante ha podido defenderse de las mismas, además de cumplirse los restantes requisitos. **CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN:** Se constatan acreditadas. La causa económica resulta no sólo de las pérdidas, sino de otros índices económico-financieros como la rentabilidad, el endeudamiento y la liquidez y disponibilidad de la empresa.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

1923/06

013

Sala de lo Social: Sentencia de 12 de junio de 2006.
Ponente: Ilmo. Sr. Gregorio Ruíz Ruíz.

Síntesis:

DESPIDO IMPROCEDENTE. La empresa no impuso al demandante ninguna sanción disciplinaria por falta de asistencia al trabajo durante un determinado periodo de tiempo. **DIMISIÓN:** Exige como necesaria una voluntad del trabajador "clara, concreta, consciente, firme y terminante" reveladora de su propósito, lo cual no concurre en el caso enjuiciado. La empresa decide poner fin a la relación laboral, cuando el trabajador, aunque de forma poco **creíble**, le pone de manifiesto una situación de incapacidad para el trabajo que le impide reincorporarse tras las vacaciones.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

1509/05

014

Sala de lo Social: Sentencia de 13 de junio de 2006.
Ponente: Ilmo. Sr. Francisco Bosch Salas.

Síntesis:

INCAPACIDAD TEMPORAL. EXTINCIÓN DEL SUBSIDIO. Competencias de las Mutuas. Sólo en el caso de incomparecencia injustificada, y como medida especial de control de los procesos de incapacidad temporal en la lucha contra el fraude, pueden las Mutuas Patronales expedir directamente el alta de los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común; en los casos de comparecencia, si la Mutua tras la correspondiente revisión entiende que debe expedirle el alta, no puede efectuarlo por sí misma, sino que debe efectuar propuesta a la Inspección Médica de los Servicios públicos de Salud.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

1315/05

015

Sala de lo Social: Sentencia de 15 de junio de 2006.
Ponente: Ilmo. Sr. Luis José Escudero Alonso.

Síntesis:

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Las funciones del trabajador han sido sustancialmente modificadas al igual que su horario; asimismo en el organigrama de 2004, ha pasado de ser Directivo (Coordinación de Tecnificación) a realizar funciones exclusivamente de profesor de tenis. **RECURSO DEFECTUOSO:** Adolece de falta de censura jurídica.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

2016/06

016

Sala de lo Social: Sentencia de 15 de junio de 2006.**Ponente:** Ilma. Sra. Sara María Pose Vidal.**Síntesis:**

DESPIDO IMPROCEDENTE. La trabajadora remitió un primer parte de baja por IT correctamente, no así los siguientes que lo hizo en domicilio no coincidente con el de la empresa. La conducta de la trabajadora no es demostrativa de una voluntad de abandonar la relación laboral, sino al contrario, evidencia la voluntad de mantener su vinculación con la empresa. En consecuencia, no estamos ante una dimisión o cese voluntario de la trabajadora, sino ante un despido, por cuanto la empresa ya tenía conocimiento de la imposibilidad de la actora de desplazarse al centro de trabajo.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

2430/06

017

Sala de lo Social: Sentencia de 15 de junio de 2006.**Ponente:** Ilma. Sra. Sara María Pose Vidal.**Síntesis:**

DESPIDO OBJETIVO. Para juzgar la razonabilidad de la medida extintiva no puede exigirse al empresario, por ausencia de amparo legal para ello, que acredite la adopción de otra serie de medidas, de diversa naturaleza, encaminadas a mejorar la posición de la empresa y superar las dificultades que impiden su buen funcionamiento, sino que el control debe venir referido única y exclusivamente a la conexión entre la decisión extintiva y la causa, así como a la adecuación de aquella a los fines tutelados por el precepto legal. Se acredita la sobredimensión de plantilla en la división.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

8524/05

018

Sala de lo Social: Sentencia de 15 de junio de 2006.**Ponente:** Ilmo. Sr. Felipe Soler Ferrer.**Síntesis:**

PENSIÓN DE JUBILACIÓN. PORCENTAJE APLICABLE. Jubilación anticipada. BANCA. El contrato de prejubilación suscrito por la trabajadora con la empresa reúne los requisitos de consentimiento, objeto y causa que para la validez de los contratos se exige. La trabajadora aceptó causar baja en las condiciones pactadas, por lo que no puede considerarse su baja como no voluntaria, y por causas ajenas a su voluntad.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

2065/06

019

Sala de lo Social: Sentencia de 20 de junio de 2006.**Ponente:** Ilmo. Sr. Francisco Bosch Salas.**Síntesis:**

INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL. Inexistencia de Relación Laboral. La prestación de servicios se realizaba en condiciones que excluyen el carácter por cuenta ajena, sometido al ámbito de organización del empresario, con el percibo de salario. Los medios de trabajo eran propios, tanto el ordenador como la furgoneta, como los instrumentos necesarios para realizar la actividad de albañil y fontanero, pagando a su cargo los materiales precisos.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

4166/05

020

Sala de lo Social: Sentencia de 4 de julio de 2006.
Ponente: Imo. Sr. Ignacio María Palos Peñarroya.

Síntesis:

ACCIDENTE DE TRABAJO. RECARGO POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD. Formación: Se constata una deficiente formación del trabajador sobre la tarea que estaba realizando cuando se produjo el accidente, de renovación de tramo de vía y catenaria del tren, pues ninguna formación de le impartió sobre el modo seguro de arrancar los árboles que se inmiscuyeran en la catenaria. El actor a tal fin utilizó una tronadora de cortar vías, en lugar de una motosierra, que hubiere sido el instrumento adecuado.

TRIBUNAL SUPREMO

50/05

021

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 27/04/2006.
Ponente: Excmo. Sr. Antonio Martín Valverde.

Síntesis:

PREVISIÓN SOCIAL. Derechos consolidados de los ex empleados de "La Caixa" comprendidos en el régimen de previsión de la entidad, en principio pueden ser objeto de transacción. La facultad de movilización de las dotaciones y aportaciones constituidas es una facultad anexa a los derechos consolidados, y no está sometida a los plazos de prescripción previstos en el art. 59.1 ET, y art. 43.1 LGSS.

TRIBUNAL SUPREMO

1015/05

022

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 10/05/2006.
Ponente: Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero.

Síntesis:

CORREOS Y TELÉGRAFOS. COMPETENCIA TERRITORIAL. La competencia por razón del territorio no es apreciable de oficio. La sumisión expresa no puede ser aceptada en el ámbito de las relaciones laborales, pues la misma no se ajusta ni compagina, en absoluto, con la naturaleza y fines del contrato de trabajo. Pero admitir la sumisión tácita en el proceso laboral, no sólo no aumenta ni potencia la situación de prevalencia del empresario sobre el trabajador, sino que puede ser un buen medio para reducirla o paliarla.

TRIBUNAL SUPREMO

4372/04

023

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 17/05/2006.
Ponente: Excmo. Sr. Benigno Varela Autrán.

Síntesis:

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACOSO LABORAL. Doble indemnización: Derecho a percibir la indemnización establecida para la extinción en el Estatuto de los Trabajadores, y la correspondiente a la lesión del derecho fundamental, cuya violación fue expresamente invocada en la demanda.

TRIBUNAL SUPREMO

2457/05

024

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 30/05/2006.
Ponente: Excmo. Sr. Luis Ramón Martínez Garrido.

Síntesis:

DESPIDO IMPROCEDENTE. SALARIOS DE TRAMITACIÓN. Limitación de los salarios de tramitación por reconocimiento de la improcedencia y depósito de la indemnización. Falta de comunicación al trabajador. Efectos.

TRIBUNAL SUPREMO

49/05

025

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 31/05/2006.
Ponente: Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero.

Síntesis:

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS. Alcance de las expresiones "dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa" en supuestos de **subcontratación o externacionalización del transporte** y reparto de mercancías. Juicio de adecuación de las medidas adoptadas por la empresa a las previsiones legales.

TRIBUNAL SUPREMO

265/05

026

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 07/06/2006.
Ponente: Excmo. Sr. José Luis Gilolmo López.

Síntesis:

SEGURIDAD SOCIAL. PENSIÓN DE ORFANDAD. La retroactividad trimestral desde la solicitud no opera cuando no está reconocida la paternidad. En estos casos la pensión se retrotrae al momento de admisión a trámite de la demanda en la que se pide el reconocimiento de la filiación.

TRIBUNAL SUPREMO

233/05

027

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 08/06/2006.
Ponente: Excmo. Sr. Gonzalo Moliner Tamborero.

Síntesis:

DERECHO DE INFORMACIÓN. La sentencia recurrida declara la existencia de vulneración del derecho de libertad sindical del actor por la negativa de la empresa a facilitar información y documentación en el ámbito de la representación sindical que ostenta, así como la nulidad radical de tal conducta, ordenando el cese inmediato del comportamiento anti-sindical. El TS desestima el recurso al no apreciar la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas.

TRIBUNAL SUPREMO

871/05

028

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 08/06/2006.

Ponente: Excmo. Sr. Gonzalo Moliner Tamborero.

Síntesis:

INCAPACIDAD TEMPORAL por contingencias comunes cubierta por una Mutua. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. El INSS no responde subsidiariamente de la insolvencia de la empresa. El esquema de las responsabilidades subsidiarias, en los supuestos de incumplimiento de aseguramiento por parte de la empresa, difiere según se trate de contingencias profesionales o comunes.

TRIBUNAL SUPREMO

1173/05

029

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 12/06/2006.

Ponente: Excmo. Sr. Jordi Agustí Julià.

Síntesis:

SUBAGENTE DE SEGUROS. RELACIÓN LABORAL. De los presupuestos básicos en que se desarrolla la relación, se desprenden las notas de ajeneidad, dependencia y subordinación que configuran la relación jurídico-laboral del art. 1-1 ET. No es posible sostener el carácter mercantil y autónomo en el ámbito de los seguros, de quienes carecen de cartera de clientes y se limitan a vender seguros telefónicamente siguiendo las instrucciones de la agencia de seguros, sin instalaciones ni materiales propios.

TRIBUNAL SUPREMO

4072/04

030

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 13/06/2006.

Ponente: Excmo. Sr. Jordi Agustí Julià.

Síntesis:

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO. Con previa controversia de la existencia de relación laboral. Prestación de servicios como mensajero-chófer-repartidor con vehículo propio (inferior a 2000 Kg.) de alta en el RETA y en el IAE. Se aprecia cosa juzgada sobre esta cuestión.

TRIBUNAL SUPREMO

71/04

031

Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sec. 2ª): Sentencia de 04/04/2006.

Ponente: Excmo. Sr. Rafael Fernández Montalvo.

Síntesis:

PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS. Se declara como doctrina legal que: "A los procedimientos de inspección tributaria iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley 1/1998 de 26 de febrero, de Derechos y Garantías de los contribuyentes, no les es aplicable el plazo máximo de duración de 12 meses establecido en el artículo 29.1 LDGC, aunque pudiera transcurrir tal espacio de tiempo con posterioridad a la entrada en vigor de la misma Ley, sin que hubieran concluido las actuaciones".

TRIBUNAL SUPREMO**7347/03****032****Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sec. 4ª):** Sentencia de 06/04/2006.**Ponente:** Excmo. Sr. Mariano Baena del Alcázar.**Síntesis:**

CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. Interpretación de los contratos. La interpretación del contrato debe hacerse de modo tal que se procure que surta efectos el negocio jurídico celebrado. En el caso, la oscura cláusula del contrato que ha dado lugar al litigio, se estaba aplicando incurriéndose en un grave error que suponía un considerable perjuicio para el interés público. Arts. 1281 a 1289 del Código Civil.

TRIBUNAL SUPREMO**7885/03****033****Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sec. 4ª):** Sentencia de 10/05/2006.**Ponente:** Excmo. Sr. Mariano Baena del Alcázar.**Síntesis:**

CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. Irregularidad no invalidante. La adjudicación de un contrato cuando aún no había finalizado el procedimiento de selección de contratistas fue inválida, por haberlo sido los actos preparatorios. **Falta de objetividad:** no se aprecia por cuando la Administración se atuvo al informe técnico cuyo parecer era razonable.

TRIBUNAL SUPREMO**509/04****034****Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sec. 6ª):** Sentencia de 11/05/2006.**Ponente:** Excmo. Sr. Enrique Lecumberri Martí.**Síntesis:**

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL. INDEMNIZACIÓN. Intervención quirúrgica sin aplicación de técnica quirúrgica adecuada. Se desestima la pretensión, por cuanto las secuelas de enfermedades tan graves como el SIDA y la Hepatitis C, aunque puedan establecerse como posibles están indeterminadas, desconociéndose la incidencia de la enfermedad en el futuro de la víctima.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**4609/02****035****Sentencia:** 8 de mayo de 2006 (STC 138/2006).**Ponente:** Excmo. Sra. Maria Emilia Casas Baamonde (Presidenta).**Síntesis:**

DESPIDO NULO. DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. Vulneración en su vertiente del derecho sustantivo denominado **"garantía de INDEMNIDAD"**, que en el campo de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos. **PRUEBA indiciaria:** Su finalidad no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

6351/02

036

Sentencia: 19 de junio de 2006 (STC181/2006).

Ponente: Excmo. Sr. Javier Delgado Barrio.

Síntesis:

VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA LIBRE EXPRESIÓN. Sanción laboral a trabajador por promover y firmar un escrito colectivo criticando a la empresa de atención a mayores. **DERECHO A LA IGUALDAD:** No se estima vulnerado. Aquél a quien se aplica la Ley no "puede considerar violado el citado principio constitucional por el hecho de que la Ley no se aplique a otros que asimismo la han incumplido".

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

3113/04

037

Sentencia: 19 de Junio de 2006 (STC 193/2006).

Ponente: Excmo. Sr. Guillermo Jiménez Sánchez.

Síntesis:

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA: Fijación de servicios mínimos, con ocasión de una huelga general, motivada, pero excesivos. Delegación de la facultad de determinar el personal mínimo necesario en la empresa, no en una autoridad gubernativa. RTVE, RNE y TVE.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

C-212/04

038

Sentencia: 4 de julio de 2006 (Gran Sala).

Ponente: Sr. R. Schintgen.

Síntesis:

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA SUCESIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO. Directiva 1999/70/CE. Análisis del concepto de "contratos sucesivos" y de "razones objetivas" que justifican la renovación de dichos contratos. Medidas destinadas a prevenir abusos. Alcance de la obligación de interpretación conforme. El **Acuerdo Marco** sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, ene. Sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar la utilización abusiva de estos contratos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe transformar el contrato en indefinido.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

C-13/05

039

Sentencia: 11 de julio de 2006 (Gran Sala).

Ponente: Sra. N. Colneric.

Síntesis:

DESPIDO. IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN. DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD. Concepto de discapacidad. La prohibición en materia de despido, por motivos de discapacidad, recogida en los arts. 2-1 y 3-1-c) de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trata.

ABREVIATURAS UTILIZADAS:

A.T.	Accidente de Trabajo.
Art.	Artículo.
B.R.	Base Reguladora.
C.C.	Código Civil.
C.E.	Constitución Española.
C.E.E.	Comunidad Económica Europea.
Con.	Convenio.
Con.Col.	Convenio Colectivo.
D.	Decreto.
D.A.	Disposición Adicional.
D.L.	Decreto Ley.
E.T.	Estatuto de los Trabajadores.
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial.
I.N.S.S.	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
I.T.	Incapacidad Temporal.
J.S.	Juzgado de lo Social.
L.	Ley.
L.C.S.	Ley de Contrato de Seguro.
L.E.C.	Ley de Enjuiciamiento Civil.
L.G.S.S.	Ley General de la Seguridad Social.
L.J.C.A.	Ley de la Jurisdicción Contencioso-Admva.
L.O.	Ley Orgánica.
L.O.P.J.	Ley Orgánica del Poder Judicial.
L.O.T.C.	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.
L.P.L.	Ley de Procedimiento Laboral.
O.M.	Orden Ministerial.
R.C.U.D.	Recurso de casación para la Unificación de Doctrina.
R.D.	Real Decreto.
R.D.L.	Real Decreto Ley.
RETA.	Régimen Especial Trabajadores Autónomos.
Rgto.	Reglamento.
S.A.	Sociedad Anónima.
S.L.	Sociedad Limitada.
S.S.	Seguridad Social.
T.G.S.S.	Tesorería General de la Seguridad Social.
T.J.C.E.	Tribunal Justicia Comunidades Europeas.
T.S.	Tribunal Supremo.
T.S.J.C.	Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

ÍNDICE CRONOLÓGICO DE SENTENCIAS

T.S.J. CATALUÑA - SALA DE LO SOCIAL-

06-03-2006	(R. 2488/05) -Ref.001-
15-05-2006	(R. 0499/06) -Ref.002-
17-05-2006	(R. 2242/05) -Ref.003-
31-05-2006	(R. 1263/06) -Ref.004-
14-06-2006	(R. 1028/06) -Ref.005-
19-06-2006	(R. 5746/05) -Ref.006-
21-06-2006	(R. 0592/06) -Ref.007-
22-06-2006	(R. 2176/06) -Ref.008-
02-05-2006	(R. 9928/04) -Ref.009-
05-05-2006	(R. 5196/05) -Ref.010-
15-05-2006	(R. 0245/06) -Ref.011-
01-06-2006	(R. 0224/06) -Ref.012-
12-06-2006	(R. 1923/06) -Ref.013-
13-06-2006	(R. 1509/05) -Ref.014-
15-06-2006	(R. 1315/06) -Ref.015-
15-06-2006	(R. 2016/06) -Ref.016-
15-06-2006	(R. 2430/06) -Ref.017-
15-06-2006	(R. 8524/05) -Ref.018-
20-06-2006	(R. 2065/06) -Ref.019-
04-07-2006	(R. 4166/05) -Ref.020-

TRIBUNAL SUPREMO -SALA DE LO SOCIAL-

27-04-2006	(R. 0050/05) -Ref.021-
10-05-2006	(R. 1015/05) -Ref.022-
17-05-2006	(R. 4372/04) -Ref.023-
30-05-2006	(R. 2457/05) -Ref.024-
31-05-2006	(R. 0049/05) -Ref.025-
07-06-2006	(R. 0265/05) -Ref.026-
08-06-2006	(R. 0233/05) -Ref.027-
08-06-2006	(R. 0871/05) -Ref.028-
12-06-2006	(R. 1173/05) -Ref.029-
13-06-2006	(R. 4072/04) -Ref.030-

T.S.- SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO-

04-04-2006	(R.0071/04) -Ref.031-
06-04-2006	(R.7347/03) -Ref.032-
10-05-2006	(R.7885/03) -Ref.033-
11-05-2006	(R.0509/04) -Ref.034-

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

08-05-2006	(R.4609/02) -Ref.035-
19-06-2006	(R.6351/02) -Ref.036-
19-06-2006	(R.3113/04) -Ref.037-

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS.

04-07-2006	(C-212/04) -Ref.038-
11-07-2006	(C-013/05) -Ref.039-

ÍNDICE DE VOCES JURÍDICAS

ACCIDENTE DE TRABAJO.....Ref. 003 Medidas Seguridad. Grúas. Recargo prestaciones.	DESPIDO PROCEDENTE.....Ref. 011 Ofensas verbales y físicas.
ACCIDENTE DE TRABAJO.....Ref. 009 Medidas Seguridad, Casco. Recargo prestaciones.	DISCAPACIDAD.....Ref. 039 Despido discriminatorio.
ACCIDENTE DE TRABAJO.....Ref. 020 Formación. Medidas de Seguridad. Recargo prestaciones.	EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJORef. 005 A instancias trabajador. Impago salarios.
ACOSO LABORAL. MOBBING.....Ref. 023 Extinción contrato de trabajo.	EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO.....Ref. 015 A instancias trabajador. Modificación sustancial condiciones.
COMPETENCIA TERRITORIAL.....Ref. 022 Correos y Telégrafos. No apreciable de oficio.	EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO.....Ref. 023 Acoso laboral. Mobbing.
CONRATACIÓN TEMPORAL.....Ref. 038 Sector Público.	EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO.....Ref. 025 Causas objetivas. Externacionalización transporte. Subcontratación.
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.....Ref. 032 Interpretación.	INCAPACIDAD TEMPORAL.....Ref. 014 Competencias Mutuas. Extinción Subsidio.
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.....Ref. 033 Irregularidad no invalidantes.	INCAPACIDAD TEMPORAL.....Ref. 028 Responsabilidad subsidiaria.
DERECHO DE HUELGA.....Ref. 037	INCAPACIDAD TEMPORAL.....Ref. 001 Pago delegado. Responsabilidad empresarial.
DESPIDO DISCRIMINATORIO.....Ref. 039 Discapacidad.	INCAPACIDAD TEMPORAL.....Ref. 006 Extinción.
DESPIDO IMPROCEDENTE.....Ref. 024 Salarios tramitación.	JURISDICCIÓN SOCIAL.....Ref. 019 Incompetencia. Inexistencia relación laboral.
DESPIDO IMPROCEDENTE.....Ref. 008 Candidatos elecciones. Discriminación.	LIBERTAD EXPRESIÓN.....Ref. 036 Tutela derechos.
DESPIDO IMPROCEDENTE.....Ref. 013 Exigencias de la Dimisión.	LIBERTAD SINDICAL.....Ref. 027 Tutela derechos.
DESPIDO IMPROCEDENTE.....Ref. 016 Baja por I.T.	LIBERTAD SINDICAL.....Ref. 007 Tutela derechos.
DESPIDO NULO.....Ref. 002 Embarazada.	OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS.....Ref. 011 Despido procedente.
DESPIDO OBJETIVO.....Ref. 004 Absentismo laboral.	PENSIÓN DE JUBILACIÓN.....Ref. 018 Jubilación anticipada. Porcentaje aplicable.
DESPIDO OBJETIVO.....Ref. 017 Causas económicas. Razonabilidad de la medida.	PENSIÓN DE ORFANDAD.....Ref. 026 Filiación. Retroactividad trimestral.
DESPIDO OBJETIVO.....Ref. 012 Carta despido. Requisitos. Causa económica.	PREVISIÓN SOCIAL.....Ref. 021 Derechos consolidados. "La Caixa".

PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO.....	Ref. 031
Plazo.	
REINTEGRO GASTOS MÉDICOS.....	Ref.010
Error de diagnóstico.	
RELACIÓN LABORAL.....	Ref. 029
Subagente de Seguros.	
RELACIÓN LABORAL.....	Ref. 030
Transportista.	
RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL.....	Ref. 034
Administración.	
Intervención quirúrgica inadecuada.	
SALARIOS TRAMITACIÓN.....	Ref. 024
Despido improcedente.	
TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES.....	Ref. 027
Derecho de Información.	
Libertad Sindical.	
TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES.....	Ref. 007
Carga de la prueba.	
Discriminación negativa.	
Libertad sindical.	
TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES.....	Ref. 035
Tutela judicial efectiva.	
TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES.....	Ref. 037
Derecho de Huelga.	
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....	Ref. 035
Tutela derechos.	
TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES.....	Ref. 036
Igualdad.	
Libertad expresión.	

