

TEMIS

NÚMERO 43
3er trimestre 2007

Revista de Doctrina i Jurisprudència social i fiscal

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS
COMUNIDADES EUROPEAS.

Sentencia de 11 de Octubre de 2007

PROTECCIÓN DE LAS
TRABAJADORAS EMBARAZADAS.

Prohibición de despido desde
el comienzo del embarazo
hasta el final del permiso
de maternidad.

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



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.graduats-socials-tarragona.org
www.graduados-sociales-tarragona.com

Consell editorial:

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

Directora Tècnica:

Excma. Sra. Rosa Maria Virolès Piñol.
Magistrada de la Sala Cuarta del
Tribunal Supremo

Directora Executiva i Coordinadora:

Sra. Amparo Pérez Grau.
Gerent de l'Il·ltre. Col·legi Oficial de
Graduats Socials de Tarragona

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



938/06

001

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 12/07/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. Mariano Sampetro Corral.

Síntesis

Recargo de prestaciones de accidente de trabajo. No se rompe el nexo causal por negligencia no temeraria imputable al trabajador, sin perjuicio de su valoración al efecto de determinar el porcentaje del recargo.

Doctrina:

“ Previamente al conocimiento del recurso debe señalarse que la sentencia recurrida en motivación escueta, desestima la pretensión actora, argumentando, (Fundamento de derecho único) que “el accidente se produjo cuando el trabajador oficial 1ª con 15 años de experiencia, que había recibido instrucciones de seguridad por escrito y con protección expresa de introducir las manos en el bolsillo sin parar previamente la máquina de lavado plástico, hizo justo lo contrario, y la máquina le atrapó los dedos de la mano derecha y sin que conste que se omitiera ninguna medida de seguridad concreta, no basta decir que no se adoptó ninguna medida, debe citarse al menos una concreta, con relación a la causalidad entre la infracción y el accidente que en este caso no se dan ... produciéndose el accidente por una imprudencia del trabajador, que debió parar la máquina que estaba provista de parada de emergencia”.

2.- La Sala llega a conclusión contraria a la resolución impugnada al entender que si existe responsabilidad de la empresa determinante del recargo pretendido, en virtud de los razonamientos que se pasan a exponer:

1) El artículo 123.1 de la Ley General de Seguridad Social preceptúa que procederá la responsabilidad empresarial en el recargo de prestaciones de seguridad social “cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos e instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución 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”.

Este mismo concepto de responsabilidad por “el incumplimiento de los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales” se reafirma en el artículo 42 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo ordinal 3 se refiere específicamente al recargo de prestaciones. Especifica también la misma ley en su artículo 14.2, que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...”. En el apartado 4 del artículo 15 señala “que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (incluso) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”. Finalmente, el artículo 17.1 establece “que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores”.

Semejantes prescripciones en esta materia de seguridad aparecen recogidas en el artículo 16 del Convenio 155 de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) de 22 de junio de 1981, que impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, la obligación de garantizar que “los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la salud y seguridad de los trabajadores”.

Además es de significar, que el mandato constitucional, contenido en el artículo 40.2 de la Constitución, obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo; y que las Directivas europeas relativas a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, entre las que se encuentra, como más significativa la 89/391 CEE, así como los compromisos internacionales del Estado Español, figuran en el preámbulo de la repetida ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales como factores determinantes para la publicación de dicha ley cuyo objeto (art. 5) es “la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigido a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo”. A la luz de estos preceptos reiterada doctrina jurisprudencial (por todas STS de 2 de octubre de 2000) viene exigiendo como requisito determinante de la responsabilidad empresarial en el accidente de trabajo los siguientes: a) que la empresa haya cometido alguna infracción consistente en el incumplimiento de alguna medida de seguridad general o especial, añadiendo que no siendo posible que el legislador concrete la variadísima gama de los mecanismos ante la imposibilidad de seguir el ritmo de creación de nuevas maquinarias, bastará que se violen las normas genéricas o deudas de seguridad, en el sentido de falta de diligencia de un prudente empleado (STS 26 de marzo de 1999), b) que se acredite la causación de un daño efectivo en la persona del trabajador, y c) que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso; conexión que puede romperse cuando la infracción es imputable al propio interesado (STS 6 de mayo de 1998).

2) En el caso presente, a diferencia de lo que afirma la sentencia recurrida, no es cierto que se haya roto el nexo causal entre infracción y daño por la conducta imprudente del trabajador, dado que, siendo cierto que la empresa impartió instrucciones escritas a los trabajadores en las que se les prohibía “intentar meter las manos en los cilindros del laminador cuando se caiga un cuerpo extraño (hecho probado quinto), no lo es menos que “En la evaluación de riesgos, efectuada el 2-5-2001 por el Servicio de Prevención S. concertado por la actora se identifica como uno de los riesgos de la máquina referida en el ordinal procedente el de aparcamiento por o entre objetos y advierte de la necesidad de dotar a la misma de dispositivos que garanticen su seguridad, dotando de protección para impedir la accesibilidad a sus cilindros” y que (hecho probado sexto) “A raíz del accidente sufrido por el trabajador demandado, la Inspección de Trabajo practicó requerimiento a la empresa a efectos de proteger los cilindros de dicha máquina”.

Fue, pues, la conducta omisa del empresario consistente en no llevar

a la práctica la medida de protegerse el trabajador respecto de los cilindros de la máquina, la causa eficiente y determinante del daño producido al trabajador; acontecimiento que no se hubiera producido de haberse cumplido por el empleador, "a priori y no a posteriori" del accidente, las condiciones mínimas de seguridad a que antes se ha hecho referencia.

3.- Es claro que, en singulares ocasiones, la conducta del trabajador accidentado, puede, determinar no sólo la graduación de la responsabilidad del empleador, sino también, incluso, su exoneración (STS 20 de marzo de 1983, 21 de abril de 1988, 6 de mayo de 1998, 30 de junio de 2003 y 16 de enero de 2006). Pero como antes se ha expuesto, en el caso que examinamos la conducta del trabajador no reúne el carácter temerario, que de concurrir afectaría a la misma existencia del accidente de trabajo, configurado en el artículo 115.4.b) LGSS y por lo tanto, al recargo de prestaciones. La imprudencia profesional o exceso de confianza en la ejecución del trabajo no tiene, en el supuesto que nos ocupa, entidad suficiente para excluir totalmente

o alterar la imputación de la infracción a la empresa, que es la que está obligada a garantizar a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo; siendo de resaltar que incluso la propia LPRL dispone que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever la distracción o imprudencia temerarias que pudiera cometer el trabajador.

Como ha afirmado esta Sala en la sentencia de 8 de octubre de 2001 (Rec. 4403/2000) del juego de los preceptos antes descritos: artículos 14.2, 15.4 y 17.1 L.P.R.L. "se deduce, como también concluye la doctrina científica, que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad, pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 18/07/2007

Ponente: Excm. Sra. Doña Rosa María Virolès Piñol.

1798/06

002

Síntesis

Jurisdicción del orden social. Pretensión de declaración de relación laboral que terminó en un concurso para el acceso a plazas en interinidad. No es competencia del orden social porque no responde a un conflicto actual entre empresario y trabajador como consecuencia del contrato de trabajo; sería en su caso cuestión prejudicial laboral en el eventual proceso contencioso-administrativo. Reitera doctrina: STS. 21 de marzo de 2007 (rec. 1795/2006), 24 de mayo de 2007 (rec. 161/2006), y 5 de junio de 2007 (rec. 263/2006).

Doctrina:

"(...) Ya se ha dicho que la relación entre las partes -sea laboral o administrativa- terminó el 31 de diciembre de 1995 y, por tanto, como señala esta Sala del Tribunal Supremo, en sentencia de fecha 21 de marzo de 2007 (rec. 1795/2006), y reiteran entre otras, en las de 24 de mayo de 2007 (rec. 161/2006) y 5 de junio de 2007 (rec. 263/2006): "no estamos ni siquiera en el plano hipotético ante una cuestión litigiosa que se promueva entre un empresario y un trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, como establece el artículo 2.a) de la Ley de Procedimiento Laboral. Sí que podría existir este supuesto, si la relación cuya naturaleza se debate estuviera vigente, porque en ese caso el orden social sería el competente para declarar la laboralidad del vínculo (sentencias de 2 de febrero de 1998, 18 de febrero de 1999, 19 de mayo de 2005 y 25 de mayo de 2006 entre otras muchas), lo que produciría, en caso de acogerse la demanda, efectos en el marco de la relación existente entre las partes. Pero, desde el momento que la eventual relación laboral entre las partes quedó extinguida hace varios años, el conflicto actual ya no se produce entre un empresario y un trabajador, salvo que ese conflicto tuviese por objeto el cumplimiento de alguna obligación derivada del vínculo que existió entre las partes y que pudiese ahora ser justiciable. No es éste el caso, pues lo que se pretende en la demanda no es una declaración que proyecte sus efectos sobre el desarrollo de aquella relación ya hace tiempo terminada, sino que lo que se pide es que se realice una calificación de la misma en orden a acreditar determinada

puntuación en un concurso para el acceso a determinados puestos de trabajo de la Administración autonómica; cuestión que no correspondería al ámbito propio de la jurisdicción social, aunque se tratara de concursos para acceder a puestos de carácter laboral (sentencias de 14 de octubre de 2000 y 7 de febrero de 2003, entre otras muchas). En definitiva, lo que la parte demandada pretende no es resolver una controversia actual o pretérita con su empleador público, sino acreditar mediante una sentencia laboral un mérito a efectos de la puntuación de un concurso administrativo, es decir, obtener una declaración que ha de surtir efectos fuera del vínculo laboral y en el marco de una actuación administrativa de selección de personal y esto no entra en la competencia del orden social de la jurisdicción. Se trata de un dato que tendrá que alegarse y acreditarse en el correspondiente procedimiento administrativo de selección y que, en su caso, dará origen a una controversia sobre la puntuación en un concurso para cuyo conocimiento será competente el orden contencioso-administrativo, en virtud de los artículos 9.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 1 de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Ciertamente, en esa controversia podría resultar necesario decidir si la relación que el actor mantuvo con la Administración demandada entre 1992 y 1995 fue administrativa o laboral, pero es ésta una cuestión laboral que el orden contencioso-administrativo tendrá que resolver con carácter prejudicial conforme al artículo 4 de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, al pronunciarse sobre una pretensión administrativa principal relativa al resultado del concurso. Lo que no cabe es que esa cuestión prejudicial laboral en el proceso administrativo se

transforme en un pleito laboral que resulta completamente artificial, porque ni existe ya relación laboral ente las partes, ni se ventila ninguna controversia de este carácter entre ellas.

Podría también sostenerse que el actor, aparte de la declaración de laboralidad vinculada a la acreditación de un mérito en un concurso, solicita también en el suplico de la demanda esa misma declaración, pero con un carácter general a "los efectos legales inherentes a dicha declaración". Pero en ese caso estaríamos también ante una acción declarativa desprovista de cualquier utilidad práctica y que no responde, conforme a lo ya razonado, a un conflicto real y actual entre las partes. Como dice nuestra sentencia de 6 de marzo de 2007, dictada en el recurso 4163/2005, con cita de otras sentencias de esta

Sala y del Tribunal Constitucional, no es posible el recurso a acciones meramente declarativas para plantear «cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas, o cuya decisión no tenga incidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor, pues la actividad jurisdiccional en cuanto se ordena conceptualmente a la satisfacción de pretensiones fundadas en Derecho requiere siempre que exista un caso o controversia, una verdadera "litis", sin que sea admisible "solicitar del Juez una mera opinión o un consejo". El demandante carece, por tanto, de acción para deducir un mera pretensión declarativa sobre un reconocimiento general del carácter laboral de una relación extinguida hace años, y esta falta de acción se traduce también en una falta de jurisdicción".

3685/05

003

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 18/07/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido.

Síntesis

Contrato por obra determinada, con Ayuntamiento, que no especifica las tareas en las que ha de prestar servicios el demandante, ni la causa de la temporalidad que se da por supuesta.

Doctrina:

" (...) Como recordaba nuestra sentencia de 30 de junio de 2005, (Recurso 2426/2004) resumiendo la doctrina de este Tribunal, "los requisitos necesarios para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre que lo desarrolla, interesa destacar ahora los dos siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; y b) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto. Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente ambos requisitos, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho. Son ejemplo de ello las sentencias de 21-9-93 (rec. 129/93), 26-3-96 (rec. 2634/95), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21-2-97 (rec. 1400/96), 14-3-97 (rec. 1571/96), 17-3-98 (rec. 2484/97), 30-3-99 (rec. 2594/98), 16-4-99 (rec. 2779/98), 29-9-99 (rec. 4936/98), 15-2-00 (rec. 2554/99), 31-3-00 (rec. 2908/99), 15-11-00 (rec. 663/00), 18-9-01 (rec. 4007/00), 21-3-02 (rec. 1701/01) y 11-5-05 (rec. 4162/03) y las que en ellas citan que, aun dictadas, en su mayor parte, bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2104/1984, 2546/1994 y 2720/1998.

Todas ellas ponen de manifiesto, en la parte que aquí interesa, que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada cumplidamente la causa de la temporalidad. Y de ahí la trascendencia de que se cumpla inexcusablemente la previsión legal (art. 2.2.a del RD 2720/98) de que «el contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituya su objeto».

Y esta doctrina es aplicable tanto a las empresas privadas como a la Administración, siendo inaceptable la afirmación de la recurrida de que la contratación laboral por la Administración Pública no se rige por legislación específica alguna. Aplicando la doctrina más arriba expuesta al caso que hoy resolvemos se llega a la conclusión de la ilegalidad de la contratación del actor en cuyo contrato inicial se expresó una causa de tal vaguedad que, a su amparo, podía cubrirse cualquier actividad en cualquier lugar, sin especificar si se trataba de labores permanentes del ayuntamiento o con individualidad propia. Y en el segundo de los contratos no se expresó causa alguna de temporalidad. Por tanto la contratación debía entenderse con carácter indefinido y el cese despido que, carente de causa legal, debe ser declarado improcedente.

(...) Respecto a las consecuencias de la declaración de improcedencia, habrá de estarse a la doctrina sentada en la sentencia de Sala General de 20 de enero de 1998 (Recurso 317 1997). En dicha resolución decíamos que las Administraciones Públicas se halla "en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público. En este sentido la Sentencia de 24 abril 1990 ya señaló que en esta materia juegan normas de distintos ordenamientos -el laboral y el administrativo- que han de ser objeto de una interpretación integradora en ocasiones difícil, ya que las disposiciones en concurrencia obedecen a objetivos y principios inspiradores distintos e incluso contradictorios. El ordenamiento laboral parte en este punto de la defensa de la estabilidad del empleo frente a las actuaciones que, prevaliéndose de una posición de debilidad contractual del trabajador, tratan de imponer una temporalidad no

justificada. El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo del sector público y que, al objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicio de los intereses generales. Mientras que en el primer caso se protege fundamentalmente un interés privado, aunque de carácter social, en un ámbito en el que rige el principio de libertad de contratación del empresario, en el segundo estamos ante un interés público de indudable relevancia constitucio-

nal y de ahí que las normas sobre acceso al empleo público tengan carácter imperativo debiendo sancionarse adecuadamente su inobservancia, pues el efecto que la ley impone cuando se contraviene una prohibición de contratar o se contrata vulnerando una norma esencial de procedimiento no puede ser la adquisición de la fijeza y esta consecuencia no querida por la ley no puede producirse, porque también se haya infringido una norma laboral. Ante la existencia de una concurrencia conflictiva debe prevalecer la norma especial en atención a la propia especialidad de la contratación de las Administraciones Públicas y a los intereses que con aquella se tutelan”.

3600/06

004

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social Unificación de Doctrina): Sentencia de 19/07/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Julià.

Síntesis

Reclamación de cantidad. Empresa UNIÓN FENOSA. Descuento en las nóminas de los trabajadores demandantes del Impuesto del IVA sobre el importe del consumo de energía eléctrica, suministrado sin coste adicional alguno por la empresa a dichos trabajadores. No procede tal descuento en el recibo de salarios. Se reitera doctrina.

Doctrina:

“(…) la cuestión controvertida -posibilidad o no de que las empresas eléctricas puedan o no repercutir sobre sus trabajadores en su recibo de salarios el precio del IVA correspondiente al suministro de energía eléctrica que estos últimos reciben-, ha sido resuelta negativamente para la tesis de la recurrente en la más reciente sentencia de esta Sala de fecha 15 de marzo de 2006 (Recurso Casación 82/2004). En esta sentencia, la Sala, tras hacer referencia a distintos antecedentes de la cuestión, con cita de diversas sentencias –entre ellas, la que da lugar a la petición resuelta por la recurrida y la de contraste- y resolver cuestión de competencia, que aquí no se plantea, tras razonar, en el apartado tercero de su fundamento jurídico segundo que:

“.....se debe precisar que los descuentos a efectuar en el recibo de salarios están claramente determinados por la normativa de Seguridad Social en cuanto a las cotizaciones sociales - art. 103 y sgs de la LGSS - y por la normativa tributaria en cuanto se refiere al impuesto sobre la renta de las personas físicas - art. 74 y concordantes del RD 1775/2004, de 30 de julio -, mientras que en relación con el impuesto sobre el IVA esta posibilidad no aparece contemplada en dicha legislación, sino que por el contrario, lo previsto es que se facture en documento específico es que los sujetos pasivos del impuesto podían repercutir el mismo “siempre que la repercusión se ajuste a lo dispuesto en esta Ley - art. 88.UNO de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre - por medio de “factura o documento sustitutivo” acomodado a las exigencias legales y reglamentarias - art. 88.TRES de la Ley citada y Reglamento aprobado por Real Decreto 1496/2003, de 29 de noviembre - y cualquier decisión sobre este tipo de cuestiones tiene una naturaleza jurídica tributaria conforme a lo expresamente previsto en el art. 88.SEIS de la Ley reguladora del IVA que impide a este orden jurisdiccional resolver sobre las mismas”, en el apartado tercero del fundamento jurídico cuarto, señala que :

“...ciñéndonos a lo que es objeto de este proceso y competencia de este orden jurisdiccional, en concreto a la “improcedencia de repercutir en nómina... importe alguno sobre el IVA”, la solución a la que ha de llegarse no puede ser otra que la que se tomó en la sentencia ya

citada de 18-12-2002 (Rec.- 1287/01), y es la de entender que en los recibos de salarios no puede la empresa de forma unilateral deducir aquel impuesto, a salvo no lo haya decidido así una resolución judicial o administrativa firme o que lo hayan pactado con sus trabajadores, pues del indicado recibo sólo pueden deducirse las cotizaciones sociales y los impuestos que graven directamente el salario, como antes se indicó y entre ellos no se encuentra, como también se dijo, el impuesto de referencia.”



4900/06

005

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 20/07/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

Síntesis

Jubilación anticipada a los 60 años. Se aplica la D.T.Tercera 2ª LGSS y el coeficiente reductor que allí se establece. No cabe aplicar la presunción de involuntariedad que establece el art. 161-3 de la Ley G.S.S. quienes se jubilan con 61 años. Se trata de dos modalidades de jubilación diferentes. Por ello no se viola el principio constitucional de igualdad. Reitera lo resuelto por sentencias de 23-5-2006 y 29-5-2007.

Doctrina:

"(...) sentado que no se controvierte la voluntariedad en el cese, procede desestimar el recurso, ya que, la cuestión planteada ya ha sido resuelta por esta Sala en sus sentencias de 23 de mayo de 2006 (Rec. 1043/05) y de 29 de mayo de 2007 (Rec. 1291/06) donde se ha establecido que la doctrina correcta es la que sustenta la sentencia recurrida, solución que debe mantenerse al no darse argumentos que la desvirtúen y seguirse considerando por esta Sala que se ajusta a derecho la solución interpretativa que ya dio. Para justificar este criterio se ha dicho: que de la literalidad de la Disposición Transitoria Tercera y del artículo 161-3 de la Ley General de la Seguridad Social se deriva que no puede pretender la aplicación del referido artículo 161-3 quien se jubila a los 60 años de edad y no a los 61, como el último precepto citado requiere para su aplicación; que no se viola el artículo 14 de la Constitución cuando se da diferente trato a situaciones distintas y que la situación de quienes se jubilan anticipadamente a los 60 años por haber cotizado al Mutualismo Laboral es distinta de la de quienes se jubilan a los 61 años sin acogerse a la normativa transitoria. Como decíamos en nuestra sentencia de 29 de mayo de 2007 "el examen comparado de las dos normas en cuestión pone claramente de manifiesto que ambas especies de jubilación anticipada difieren nitidamente en sus orígenes, al ser histórico el de una y económico-coyuntural el de la otra". También decíamos que entre uno y otro sistema de jubilación anticipada existían diferencias sustanciales en su régimen jurídico en dos extremos "a) el relativo a la edad en la que la pensión puede solicitarse, que es de 60 años en la jubilación histórica y 61 en la ordinaria; y b) el que se refiere a las prejubilaciones que son consecuencia de acuerdo colectivo, a los que expresamente se les

disciplina como los ceses involuntarios en la anticipación regulada por el art. 161.3 LGSS, en tanto que por falta de regulación tienen el tratamiento que deriva de su voluntariedad en el régimen de la DT Tercera. Diferencia de tratamiento -esta última- que no puede ser atribuida a mera omisión del legislador, siendo así que éste incluso modifica uno y otro precepto por una misma norma [DA Segunda.2 Ley 52/2003]". Tales diferencias justifican el desigual trato examinado porque, como ya dijimos en la sentencia antes citada: "Con carácter general se ha mantenido desde la STC 22/1981 [2/Julio], recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el art. 14 CE, que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Casación): Sentencia de 20/07/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

Síntesis

Conflicto colectivo. Posible cesión de trabajadores de empresa española a empresa norteamericana y de ésta a aquélla. Competencia internacional, alcance. Determinación de la norma estatal aplicable. Cesión: requisitos y alcance.

76/06

006

Doctrina:

"La Sala,... debe abordar el problema de la competencia internacional de los tribunales españoles por tratarse de una cuestión de orden público. En este punto las conclusiones pueden, en principio, variar según el demandado. Para la empresa americana, no es aplicable el Reglamento CE 44/2001, porque no está domiciliada en la Comunidad Europea, ni tiene en ella agencia, sucursal o establecimiento (art. 18.2). La competencia se rige, por tanto, según el propio Reglamento (art. 4) por el derecho interno español, que es el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Este artículo contiene en su número 1 la regla aplicable en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo y el número 2 se refiere a los conflictos colectivos, estableciendo que corresponde a los órganos judiciales españoles la competencia para conocer de las pretensiones derivadas de los conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español. A partir de una interpretación literal podría concluirse que, como el presente conflicto colectivo se ha planteado en España, la competencia corresponde a los tribunales españoles. Pero esta interpretación, por excesiva, conduciría al absurdo. Para que los conflictos colectivos se sometan a los tribunales españoles tienen que tener un elemento de conexión con el territorio nacional. Cuando se trata además de un conflicto colectivo como el presente, que afecta de forma directa al contrato de trabajo, esos elementos de conexión tienen que ser los que precisa el nº 1 del artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: prestación de servicios en España, celebración del contrato de trabajo en territorio español, domicilio del demandado en España, nacionalidad española del trabajador y del empresario. Es así porque no se trata propiamente de una confrontación colectiva en sentido estricto, sino de una controversia sobre los contratos de trabajo; controversia que se sustancia procesalmente de forma colectiva porque afecta a un grupo de trabajadores y se plantea desde una perspectiva más general. Pues bien, en relación con las pretensiones ejercitadas contra RYAN, no se cumplen estas exigencias de conexión. En efecto, en la cesión de los trabajadores españoles, la prestación de trabajo no se realiza en España, sino en Estados Unidos; el contrato de trabajo entre RYAN y los trabajadores pretendidamente cedidos, de existir, no se habría celebrado en España; la empresa no tiene nacionalidad española y tampoco tiene domicilio en España, ni consta que tenga aquí sucursal, delegación, agencia o cualquier otro tipo de representación. Lo mismo sucede con la pretensión relativa a la cesión por RYAN de trabajadores americanos para que presten servicios para FUTURA, pues la prestación de servicios que tiene lugar en España no se ejecuta para RYAN, sino para FUTURA; el contrato de trabajo tampoco se ha celebrado en España; no se acredita que los trabajadores y la empresa tengan nacionalidad española y RYAN no tiene en España domicilio, sucursal, agencia o representación. La conclusión que se impone, por tanto, es que los órganos judiciales del orden social no son competentes para examinar esta pretensión. Es cierto que con ello se escinde el enjuiciamiento de la cesión como fenómeno unitario, aunque complejo, en la medida en que cada una de las implicaciones de la cesión -la que deriva para el cedente y la que afecta al cesionario- correspondería a jurisdicciones distintas. Pero ésta es la consecuencia de las reglas de competencia y acumulación: no cabe acumular acciones que no corresponden al mismo tribunal (artículo 71.1.1º de la Ley de Enjuiciamiento Civil). Por ello, en relación con las pretensiones dirigidas contra RYAN ha de declararse la falta de jurisdicción de los órganos judiciales españoles del orden social.

Por el contrario, para la pretensión que se dirige contra FUA la competencia de los tribunales españoles es clara en virtud del artículo 19 del Reglamento CE 44/2001, pues tal pretensión se formula contra un empresario que tiene su domicilio en España.

(...) También hay que realizar algunas aclaraciones sobre el procedimiento seguido. La materia de la cesión no es por lo general susceptible de dar lugar a un conflicto colectivo y ello en la medida en que

en ella no se trata de establecer propiamente la forma cómo ha de ser aplicada una norma desde la perspectiva de un supuesto fáctico uniforme que cubre a un grupo homogéneo de trabajadores en la misma situación. Las controversias sobre cesión entran normalmente dentro de lo que la Sala ha considerado como litigios sobre el establecimiento o la valoración de hechos singulares en relación con las condiciones específicas en que en cada caso se realiza la prestación de trabajo y el ejercicio de los poderes empresariales. Sobre este tipo de controversias y su exclusión del proceso de conflicto colectivo se ha pronunciado la Sala en sus sentencias de 19 de mayo de 1997, 6 de marzo de 2002, 21 de abril de 2004 y, más recientemente, en la sentencia de 7 de diciembre de 2005, sobre la contratación temporal en Correos y Telégrafos. En esta sentencia se dice que la presencia de valoraciones individuales "elimina la concurrencia del interés general que califica el conflicto colectivo e impide darle el tratamiento procesal establecido en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral, cual ocurre con carácter general cuando se ejercitan demandas que aun afectando a un grupo numeroso de trabajadores inciden sobre derechos individuales de forma directa, cual en nuestro caso ocurriría, en supuestos en los que cada uno de los interesados o diversos grupos de entre ellos, pueda tener argumentos propios para defender su concreto derecho ante un Tribunal. En estos casos la solución de su problema en un conflicto colectivo deviene inaceptable no solo por no adecuarse a las exigencias del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral, sino porque podría atentar a su propio derecho de tutela judicial". Ahora bien, la Sala en virtud de lo dispuesto en los artículos 240.2.2º de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 227.2.2º de la Ley de Enjuiciamiento Civil no puede entrar de oficio en esta cuestión. Por otra parte, en el presente caso la pretensión podría considerarse dentro del límite del proceso de conflicto colectivo en la medida en que se trata de una práctica empresarial dotada de suficiente homogeneidad, si bien ha de aclararse respecto al efecto que contempla el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral que el pronunciamiento que se adopte se mantiene en ese plano general sin prejuzgar las eventuales situaciones individuales que puedan tener fundamentos distintos de los examinados en este proceso.

(...) Pero antes ha de determinarse cuál es la ley aplicable, pues hay dos ordenamientos en concurrencia: el de los EE.UU. y el español. En principio, la selección de la norma puede ajustarse a dos sistemas, el convencional europeo contenido en el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, norma universal de conflicto en la medida en que su artículo 2 establece que "la Ley designada por el presente Convenio se aplicará incluso si tal ley es la de un Estado no contratante", y el sistema interno integrado por el artículo 10.6 del Código Civil y el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores. El sistema europeo tiene preferencia aplicativa y a él ha de estarse. Este sistema parte del principio de elección de la ley aplicable por las partes con ciertas limitaciones en función de la garantía de la aplicación de las disposiciones imperativas (artículo 3). Pero en el presente caso no ha habido elección y juegan los criterios alternativos del artículo 6.2 del Convenio -la ley del país donde se realiza habitualmente el trabajo, aunque con carácter temporal el trabajador haya sido enviado a otro país, y, subsidiariamente, si no hay lugar habitual de la prestación de trabajo, la ley del lugar donde se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a no ser que exista vínculo más estrecho con otro país-. Para los pilotos de FUA que en licencia invernal van a prestar servicios a EE.UU. la legislación española es la aplicable, porque es España el lugar habitual de la prestación de servicios. Para los pilotos que se contrataron por RYAN para prestar servicios en España, la conclusión resulta más problemática, porque, a diferencia de lo que ocurre con el personal anterior, no hay constancia de una prestación de servicios habitual en EE.UU. para RYAN. Lo que consta es lo que se deriva de los términos de los contratos de servicios y es que RYAN contrata al personal y lo

pone a disposición de CHIA o FUA. La fórmula, como luego se verá con más atención, consiste en que RYAN empleará -en futuro y quizá con la acepción de contratará- tanto personal como esporádicamente se acuerde entre las partes a efectos de prestar servicios en nombre de FUTURA en sus operaciones europeas-. Si fuera una contratación "ad hoc" para prestar servicios en España, el derecho español sería el aplicable. Pero si se tratara, como ocurre con los pilotos españoles que se envían a EE.UU., de trabajadores de la plantilla de RYAN que en ocasiones son destinados a prestar servicios en FUA, se aplicaría el Derecho norteamericano. Pero hay que indicar, como también señala la sentencia recurrida, que en este caso el Derecho español se aplicaría también en esta segunda hipótesis, pues esta Sala en su sentencia de 4 de diciembre de 2004, acordada por el Pleno, ha rectificado su doctrina anterior sobre los efectos de la falta de prueba del Derecho extranjero para adaptarla a la doctrina del Tribunal Constitucional. Esa falta de prueba ya no determina la desestimación de la demanda por no haberse probado las normas que fundamentan la pretensión por quien tenía la carga de hacerlo, sino que, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, la falta de prueba del Derecho extranjero lleva a la aplicación del Derecho interno. La Sala acata esta doctrina, aunque no la comparte, y, por otra parte, dada la situación a que se ha hecho referencia, no procede examinar la sugerencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre el posible planteamiento de una cuestión prejudicial por la eventual oposición entre el criterio de aplicación del Derecho nacional por falta de prueba del Derecho extranjero y la regulación del Convenio de Roma.

(...) La pretensión impugnatoria debe examinarse distinguiendo dos situaciones. La primera es la de los pilotos de FUA que en régimen de licencia invernal prestan servicios para RYAN en EE.UU. La sentencia recurrida descarta la cesión con argumentos que ponderan la conveniencia de este destino en EE.UU. y la conformidad al menos tácita de los representantes sindicales, a lo que se une una consideración más general sobre la inexistencia de cesión porque los trabajadores no han sido contratados para ser cedidos. Estos argumentos no pueden acogerse para excluir la cesión. Las consideraciones de conveniencia no son ponderables para excluir la aplicación de una norma imperativa; en todo caso, podrían determinar que el afectado no ejercite su derecho si no le conviene hacerlo. Pero el órgano judicial no puede sustituirle en ese juicio de conveniencia. Algo similar hay que decir sobre la conformidad sindical, pues, como ya se anticipó, tal conformidad no podría justificar la inaplicación de una disposición de Derecho necesario, lo que también es extensible al convenio colectivo, si el mismo tratara de legalizar una cesión prohibida, lo que, a juicio de esta Sala, no ha hecho. Por otra parte, pese a la defectuosa redacción del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, que, al regular la cesión, se refiere a la contratación de trabajadores para cederlos, no es necesario que el personal se contrate ya inicialmente con la finalidad de ser cedido; para que haya cesión basta que se produzca un fenómeno interpositorio en virtud del cual aparece en la posición contractual propia del empresario alguien que no tiene en realidad esa posición, es decir, quien se apropia efectivamente de los frutos del trabajo, dirige éste y lo retribuye no es formalmente empresario, porque su lugar está ocupado por un titular ficticio. La sentencia recurrida parece identificar cesión con cesión fraudulenta y en este sentido señala que las circunstancias del caso alejan totalmente el supuesto de una "intención torticera" que preside la redacción del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, como ha señalado nuestra doctrina, el ámbito de la cesión del artículo 43 Estatuto de los Trabajadores es más amplio que el de las cesiones fraudulentas o especulativas (sentencias 14 de diciembre de 2001, 16 de junio de 2003, 3 de octubre de 2005 y 5 de diciembre de 2005). Lo que contempla el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores -dice la sentencia de 14 de diciembre de 2001- es un supuesto de interposición en el contrato de trabajo. La interposición es un fenómeno complejo, en virtud del cual el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y

ejerce efectivamente el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal. Esto implica, como ha señalado la doctrina científica, varios negocios jurídicos coordinados: 1) un acuerdo entre los dos empresarios -el real y el formal- para que el segundo proporcione al primero trabajadores que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial; 2) un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador, y 3) un contrato efectivo de trabajo entre éste y el empresario real, pero disimulado por el contrato de trabajo formal. La finalidad que persigue el artículo 43 Estatuto de los Trabajadores es que la relación laboral real coincida con la formal y que quien es efectivamente empresario asuma las obligaciones, que le corresponden, evitando así que se produzcan determinadas consecuencias que suelen asociarse a la interposición, como son la degradación de las condiciones de trabajo, cuando la regulación profesional vigente para el empresario formal es menos beneficiosa para el trabajador que la que rige en el ámbito del empresario real, o la disminución de las garantías cuando aparecen empleadores ficticios insolventes. Pero ello no implica que toda cesión sea necesariamente fraudulenta o tenga que perseguir un perjuicio de los derechos de los trabajadores y de ahí la opción que concede el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Así lo ha reconocido la Sala en las sentencias de 21 de marzo de 1.997 y 3 de febrero de 2.000, que señalan que en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores bajo el concepto común de cesión se regulan en realidad fenómenos distintos y entre ellos, a los efectos que aquí interesan, debe distinguirse entre cesiones temporales de personal entre empresas reales que no tienen necesariamente la finalidad de crear una falsa apariencia empresarial para eludir las obligaciones y responsabilidades de la legislación laboral a través de una empresa ficticia insolvente y las cesiones en las que el cedente es un empresario ficticio. El fenómeno interpositorio puede producirse, por tanto, entre empresas reales en el sentido de organizaciones dotadas de patrimonio y estructura productiva propios". Puede producirse también sin finalidad fraudulenta, lo que no impide que el trabajador pueda deshacer el fenómeno interpositorio, aunque no estemos en el ámbito sancionador.

Lo que sucede es que en el caso de los pilotos en licencia invernal que trabajan para RYAN con la conformidad de FUTURA no hay elementos para establecer la existencia de interposición. No los hay, porque lo que caracteriza la interposición no es simplemente el trasvase de trabajadores de una empresa a otra -como suele ser frecuente en los grupos de empresa-, sino que ese paso de una empresa a otra se produzca ocultando la posición empresarial real de quien percibe la prestación de servicios, de manera que el vínculo laboral formal oculte el vínculo laboral real. Y esto no sucede en este caso, porque no se ha acreditado que RYAN no haya incorporado a su plantilla, temporalmente durante la vigencia del servicio, a los trabajadores implicados. Más bien se deduce lo contrario, pues FUTURA sólo sigue abonando el salario base con lo que hay que entender que el resto de la retribución corre a cargo de RYAN, asumiendo así ésta una posición empresarial. Estamos, por tanto, no ante un fenómeno interpositorio, sino ante una suspensión de contrato de trabajo atípica, que se ampara en el artículo 45. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y que puede además tener las finalidades lícitas y convenientes que aprecia la sentencia recurrida.

Pero para el personal americano que es contratado por RYAN para prestar servicios para CHIA o FUA la conclusión es distinta, según se desprende de los términos de los contratos de servicios. Conforme a estos contratos, "RYAN empleará tanto personal como esporádicamente se acuerde entre las partes a efectos de prestar servicios en nombre de CHIA o de FUTURA en sus operaciones europeas". "Una vez en la base todos los miembros de la tripulación quedarán bajo el mando, dirección y control" de CHIA o FUTURA, supeditados a las instrucciones diarias, agenda y dirección "de CHIA o FUTURA". Son, por tanto, estas empresas las que reciben y dirigen la prestación de

trabajo. En el contrato de servicios de 25 de julio de 2003 con CHIA, ésta sólo asume como obligaciones las de facilitar el alojamiento, asignar reglas de trabajo, facilitar un automóvil para cada uno de los miembros de la tripulación, aparte de cumplir en nombre del personal y de RYAN las obligaciones relacionadas con los servicios. RYAN contrata al personal, le ofrece ventajas y beneficios equiparables a los de su propio personal y presenta "declaraciones trimestrales en las que (hace) constar que está al día con los pagos relativos, seguros y seguridad social debidos a su personal", aunque luego se le pagan a RYAN "los costes de su prestación de servicios". Hay que concluir, por tanto, que, aunque la prestación de trabajo se recibe y dirige por CHIA, es RYAN quien sigue apareciendo como empresario a efectos del pago de salarios y Seguridad Social. En el contrato de 26 de marzo de 2004 con FUTURA los términos son más complejos, porque la empresa española asume la obligación de "pagar los salarios, las contribuciones de la seguridad social y los seguros relacionados con su personal asignado por este contrato", con lo que asumiría la posición empresarial frente al personal aportado por RYAN. Pero en el mismo apartado,

después de afirmar que RYAN declara que está al día en estos pagos, se dice que "RYAN acuerda que presentará trimestralmente a FUTURA prueba de los pagos de los salarios, contribuciones de la seguridad social y seguros aplicables", con lo que se concluye que también aquí sigue pagando RYAN los salarios y FUTURA le reintegra lo abonado en la forma especificada en el epígrafe pagos del contrato. Por ello, en ambos casos hay la escisión típica de los fenómenos interpositivos, aunque no concurra intención especulativa o fraudulenta: aparece como empresario durante el periodo de prestación de trabajo para CHIA y FUTURA alguien que no es empresario real en ese periodo y ello permite apreciar la cesión. Es muy posible que la finalidad perseguida sea, como sugiere la sentencia recurrida y señala la parte demandada, la de mantener el empleo, evitando, mediante las asignaciones o intercambio de personal, regulaciones de empleo en la temporada baja. La fórmula, respetando siempre la voluntad de los trabajadores, tendría que haber sido distinta: suspensión del contrato de trabajo con RYAN y mantenimiento de un vínculo laboral con CHIA o FUTURA durante la temporada alta".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 24/07/2007
Ponente: Excmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto.

2520/06

007

Síntesis

Calificación de nulidad del despido de mujeres embarazadas. Se trata de un supuesto particular de despido discriminatorio por razón de sexo. El móvil discriminatorio se presume legalmente "iuris et de iure" si el empresario conoce el hecho del embarazo.

Doctrina:

"En lo que ahora nos interesa, la redacción del indicado artículo es la siguiente: "Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la fecha del comienzo del período de suspensión" del contrato de trabajo por maternidad. La incorporación a nuestro ordenamiento laboral del precepto reproducido se propone, como explica la exposición de motivos de la citada Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la "transposición a la legislación española" de determinadas normas de Derecho Comunitario. La norma transpuesta en el art. 55.5.b. es el art. 10 de la Directiva 92/85, que, en términos muy parecidos a los de dicho precepto, establece "como garantía para las trabajadoras" la "prohibición" del despido "durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad".

(...) La cuestión aquí planteada ha sido resuelta, con eficacia unificadora, por nuestra sentencia de 19 de julio de 2006 (Rec. 387/05), a cuyo criterio debemos atenernos por razones de seguridad jurídica, en los siguientes términos:

"Además del argumento anterior, que bastaría por sí solo para sustentar la opción interpretativa acogida, el conocimiento por parte del empresario del estado de gestación como ingrediente del despido nulo de la mujer embarazada se apoya en otras razones. Una de ellas es que la exigencia de este requisito se ajusta plenamente al principio

de "seguridad jurídica" (art. 9.3. CE), lo que no sucede con la tesis contraria.

El principal ingrediente de la seguridad jurídica es la certeza (DRAE: "conocimiento seguro y claro de algo") del derecho. Pues bien, la certeza del derecho se sacrifica en la tesis de la nulidad objetiva más allá de lo que parece razonable e inevitable en la vida jurídica, en cuanto que la calificación de nulidad del despido, reservada a conductas empresariales merecedoras de un reproche especialmente severo, se hace depender en los supuestos de despido de mujeres en edad de procrear del dato totalmente azaroso del estado de gestación, imposible de conocer durante un cierto tiempo incluso por la propia mujer embarazada. Este es el caso, por cierto, en el recurso que debemos resolver ahora, donde la trabajadora despedida no tenía constancia médica de su estado de embarazo, acreditado según el relato fáctico por prueba posterior al despido.

Aunque el Tribunal Constitucional no se haya pronunciado sobre el alcance del precepto legal que debemos aplicar en esta sentencia (seguramente por diversas razones, cronológicas unas, y de competencia jurisdiccional otras), lo cierto es que la jurisprudencia constitucional sí ha tenido ocasión de resolver sobre la discriminación por embarazo a la luz del art. 14 CE. En estos supuestos litigiosos el intérprete supremo de la Constitución ha venido entendiendo, en la misma línea que se adopta en esta sentencia, que el conocimiento empresarial de la gestación es requisito constitutivo de la conducta discriminatoria (STC 41/2002, de 25 de febrero, y STC 17/2003, de 23 de enero).

Una razón adicional en favor de la decisión adoptada en esta sentencia combina un argumento de interpretación histórica con un argumento de interpretación conforme a Derecho Comunitario. Como ya se ha dicho, una de las fuentes de inspiración de la Ley 39/1999

es la Directiva 92/85. Esta disposición comunitaria enfoca también la "prohibición de despido" de la trabajadora embarazada (art. 10) como una norma cuyo propósito es no "desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo" y evitar que se atente contra la "igualdad de trato entre hombres y mujeres" (exposición de motivos), con lo que el móvil discriminatorio se eleva también a la condición de ingrediente necesario de la norma comunitaria de prohibición del despido de la mujer embarazada.

Es más, a diferencia de lo que sucede en la legislación española (más favorable en éste y en otros muchos aspectos de la protección de la maternidad que la normativa comunitaria de condiciones mínimas), la regulación de la Directiva 92/85 exige por la vía indirecta de una definición ad hoc una garantía reforzada del conocimiento del embarazo por parte del empresario, que es el deber de comunicación de la propia trabajadora embarazada. Así resulta de la "definición" de "trabajadora embarazada" que incluye el art. 2.a) de la citada Directiva: "A efectos de la presente Directiva se entenderá por: a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales".

De acuerdo con estas premisas normativas, y en contra de lo que se ha insinuado en algunas resoluciones jurisdiccionales, la jurisprudencia comunitaria no ha declarado inexigible el requisito en cuestión. No lo hacen, desde luego, las sentencias que se suelen citar a tal propósito, que son las dictadas en los asuntos TeleDanmarck (en ella la embarazada había comunicado a la empresa el estado de embarazo antes de que se produjera el despido) y Jiménez Melgar (en ella no se resuelve sobre despido sino sobre no renovación discriminatoria de contrato temporal), ambas de 4 de octubre de 2001. Y tampoco lo ha hecho más recientemente la sentencia dictada en el asunto Busch (donde se

enjuicia no un despido sino una reincorporación anticipada al trabajo de trabajadora embarazada que disfrutaba "permiso de crianza"), de fecha 27 de febrero de 2003.

La exigencia de que el empresario conozca el embarazo para que se pueda calificar como nulo el despido de la mujer embarazada, aparte de ser consustancial a la caracterización de este supuesto particular como despido discriminatorio, no desvirtúa en absoluto la eficacia protectora del art. 55.5.b ET. Este precepto proporciona a las mujeres en estado de gestación una ventaja procesal muy poderosa para la defensa de su puesto de trabajo, que es la presunción legal iuris et de iure (art. 385.3 LEC) del móvil discriminatorio.

A diferencia del supuesto genérico de despido discriminatorio, en que el trabajador ha de acreditar un panorama discriminatorio respecto de un tertium comparationis, en esta modalidad específica de despido discriminatorio la trabajadora sólo tiene que probar que el empresario conocía su estado de gestación. Pero, como toda presunción, la establecida en el art. 55.5.b ET ha de apoyarse en un "hecho indicio", puesto que si no hay "hecho indicio" no puede haber presunción (art. 385.1 LEC). En el caso del art. 55.5.b ET el hecho indicio no es otro que el conocimiento del empresario de la situación de embarazo. Sobre esta base se sustenta el hecho presunto (irrebatible porque se trata de una presunción legal iuris et de iure) del móvil discriminatorio.

En todo caso, como se apuntó anteriormente, nuestro ordenamiento no exige la "comunicación" al empresario del estado de embarazo. Basta con que éste tenga conocimiento del mismo, bien porque sea apreciable a simple vista bien porque el hecho sea conocido en el centro de trabajo (éste era por cierto el supuesto de STC 17/2003), para que corresponda automáticamente la calificación de nulidad, siempre y cuando no concurren razones que justifiquen la calificación de improcedencia".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 24/07/2007
Ponente: Excm. Sra. Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.

3044/06

008

Síntesis

Jubilación anticipada a los trabajadores de Telefónica con coeficiente reductor. Se admite que se trata de jubilación voluntaria, Aplicación de lo dispuesto en la Ley 35/02, que añade un nuevo apartado 3 en el artículo 161 de la LGSS de 1994 y modifica la Disposición Transitoria 3ª. Coeficiente reductor aplicable. No discriminación.

Doctrina:

"(...) La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ha sido resuelta por ésta Sala, entre otras, en sentencia de 23 de mayo de 2.006, recurso 1043/05, a cuya doctrina ha de estarse (...).

A tenor de este precepto, para que se aplique el coeficiente reductor del 6'5 por cien, son necesarios entre otros los siguientes requisitos: 1) tener cumplidos 61 años de edad; 2) que el cese en el trabajo no sea voluntario. Este segundo requisito no es exigible "en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una

cantidad que, en cómputo anual, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social". Por tanto, a tenor del sentido literal del precepto legal, no cabe la aplicación del pretendido coeficiente reductor del 6'5 por cien, dado que el trabajador no cumple el requisito de tener cumplidos 61 años de edad al solicitar la jubilación.

En lo que se refiere a la modificación introducida por citada Ley 35/02, de la norma segunda del apartado 1 de la Disposición Transitoria Tercera del Texto Refundido de la antes citada de la Seguridad Social que queda redactado en los siguientes términos "En los supuestos de trabajadores que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado

anterior, y acreditando más de treinta años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior será, en función de los años completos de cotización acreditados, el siguiente: 1º Entre treinta y uno y treinta y cuatro años acreditados de cotización: 7,5 por 100. 2º Entre treinta y cinco y treinta y siete años acreditados de cotización: 7 por 100. 3º Entre treinta y ocho y treinta y nueve años acreditados de cotización: 6,5 por 100. 4º Con cuarenta y más años acreditados de cotización: 6 por 100. A estos efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma".

Este precepto tampoco permite la aplicación del coeficiente reductor del 6,5 por cien interesado en el supuesto de autos, por cuanto en su redacción no se introdujo la cláusula que exonera del requisito de no voluntariedad que si aparece recogida en el antes transcrito apartado tres del artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social".

Continúa razonando la sentencia: "Tampoco cabe estimar que exista violación del artículo 14 de la Constitución Española en la regulación de la Ley 35/02, porque no comporta vulneración del principio de igualdad, pues establece trato distinto a situaciones distintas y, éstas lo son porque se tiene en cuenta la afiliación o no al Mutualismo laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967, lo que determina que el coeficiente reductor varía no solo en función de los años de cotización sino también en función de los años cumplidos en la fecha de jubilación, lo que viene impuesto por tratarse de distintos regímenes de Seguridad Social, el del Mutualismo laboral cuyos derechos adquiridos se conservan y el posterior instaurado por la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de bases de la Seguridad Social. Por ello se recogen dos regímenes o sistemas diferentes y con requisitos distintos en cuanto a la jubilación anticipada: 1) cuando se tiene la edad de 60 años y se trata de afiliados al Mutualismo Laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967 en cuyo caso cabe acceder a la jubilación anticipada por la vía de la aplicación del derecho transitorio, que se mantiene en su regulación actual y por tanto se exige que el cese no sea voluntario (Disposición Transitoria Tercera) y, 2) cuando se ha cumplido la edad de 61 años y se aplica lo establecido en el artículo 161.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que a diferencia del anterior supuesto, dispensa del requisito de no voluntariedad en el cese en el trabajo, cuando en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, el empresario en virtud de una obligación adquirida mediante acuerdo colectivo haya abonado al trabajador una cantidad que en computo anual represente un importe mensual determinado.

En este sentido dice la Exposición de Motivos que "Junto al señalado objetivo de propiciar una permanencia en la actividad del trabajador, también se contiene en el citado Acuerdo el propósito de reformular las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, de manera que, por un lado, se mantenga en su regulación actual el acceso, por aplicación de derecho transitorio, a la jubilación a partir de los sesenta años y, por otro, puedan acceder a la jubilación anticipada, a partir de los sesenta y un años, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad a 1 de enero de 1967, siempre que reúnan determinados requisitos, tales como un período mínimo de cotización de treinta años, involuntariedad en el cese, inscripción como desempleado por un plazo de, al menos, seis meses e inclusión en el campo de aplicación de determinados regímenes del sistema de la Seguridad Social. En uno y otro de los dos supuestos enunciados, se ha de proceder a la equiparación de los coeficientes reductores aplicables por razón del anticipo de la edad de jubilación".

Cabe añadir a lo expuesto en relación a los argumentos de la sentencia combatida, que como se recoge en sentencias de esta Sala de 15 de septiembre de 2004, 15 de marzo de 2005 y 20 de febrero de 2006 (recursos 4833/03, 1356/04 y 4926/04), que la 'posible inconstitucionalidad [de un precepto legal], no es competencia del órgano judicial, que está obligado a aplicarlo, salvo que de acuerdo con el art. 35 de la C.E. entienda que debía plantear una cuestión de constitucionalidad, si considera que la aplicación de la norma al caso, y de cuya validez dependa el fallo es contraria a la Constitución".



TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 24/07/2007
Ponente: Excmo. Sr. D. Luís Gil Suárez.

3414/06

009

Síntesis

Recargo de las prestaciones por falta de medidas de Seguridad. Caducidad del expediente administrativo. No se produce aunque la resolución administrativa recaiga después de transcurrido el plazo de 135 días que señala para resolver el art. 14 de la OM. de 18/01/96. Reitera doctrina.- Recurso de suplicación que no resolvió dos motivos relativos a la responsabilidad de la empresa.- Se devuelve lo actuado al TSJ para dictar nueva sentencia.

Doctrina:

"(...) El art. 14 de la OM de 16 enero 1996, dictada en desarrollo del Real Decreto 1300/1995 dispone que: "El plazo máximo para resolver el procedimiento regulado en esta Orden será de ciento treinta y cinco días, que se computarán a partir de la fecha del acuerdo de iniciación en los procedimientos de oficio o de la recepción de la solicitud en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social competente en los demás casos.

2. También podrá acordarse una ampliación del plazo establecido, de conformidad con el artículo 42.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, cuando por el número de solicitudes formuladas o por otras circunstancias que expresamente se determinen en el acuerdo de ampliación no se pueda cumplir razonablemente el plazo previsto en el apartado anterior.

3. Cuando la resolución no se dicte en el plazo señalado en el número 1 de este artículo, la solicitud podrá entenderse desestimada, en cuyo caso el interesado podrá ejercitar las acciones que le confiere el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril sin perjuicio de la obligación de resolver".

El tenor literal de la norma no establece que el efecto de la no resolución en el plazo de 135 días sea la caducidad del expediente. Consecuencia que, por otra parte, no podía establecer una orden ministerial sin la cobertura de una norma de superior rango. De no dictarse la correspondiente resolución, el trabajador afectado podrá instar la vía judicial. No puede olvidarse que en la relación jurídica de recargo de prestaciones establecida en el art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social, es una relación triangular en la que, de una parte se halla la Entidad Gestora de la Seguridad Social como administración y, de otra, el empresario afectado, opuesto al trabajador beneficiario del importe del recargo. La inactividad de la Administración no puede perjudicar al trabajador que ninguna intervención tuvo en el expediente.

Por otra parte el art. 44 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo, regula

las con secuencias de la falta de resolución expresa en los procedimientos iniciados de oficio estableciendo que "en los procedimientos iniciados de oficio, el vencimiento del plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa no exime a la Administración del cumplimiento de la obligación legal de resolver, produciendo los siguientes efectos:

1. En el caso de procedimientos de los que pudiera derivarse el reconocimiento o, en su caso, la constitución de derechos u otras situaciones jurídicas individualizadas, los interesados que hubieren comparecido podrán entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo.

2. En los procedimientos en que la Administración ejercite potestades sancionadoras o, en general, de intervención, susceptibles de producir efectos desfavorables o de gravamen, se producirá la caducidad. En estos casos, la resolución que declare la caducidad ordenará el archivo de las actuaciones, con los efectos previstos en el artículo 92.

En los supuestos en los que el procedimiento se hubiera paralizado por causa imputable al interesado, se interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución".

Como se desprende del párrafo 2 la caducidad se produce únicamente en los procedimientos en los que se ejerciten potestades sancionadoras y el de imposición del recargo no tiene exactamente esa naturaleza jurídica. Su finalidad es, de una parte, disuasoria para obtener el mayor grado de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, de otra, incrementar el importe de unas prestaciones debidas en virtud de la relación trabajador empresa cuando esta no ha dispensado las medidas de protección que el contrato de trabajo impone (art. 19 del Estatuto de los Trabajadores). El recargo no deriva de la potestad sancionadora de la Administración –esa potestad se manifiesta en la imposición de la correspondiente multa- sino de un incumplimiento de las obligaciones que el empresario asume como consecuencia del contrato de trabajo.

No caducó el expediente de imposición del recargo, tesis que, por otra parte, ya ha sancionado esta Sala en sentencias de 9 de octubre de 2006 (recurso 3279/2005), y 5 de diciembre de 2006 (recurso 2531/2005)".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 24/07/2007

Ponente: Excm. Sra. Doña Rosa María Virolès Piñol.

3410/06
010

Síntesis

Seguridad Social: Pensión de viudedad en casos de separación matrimonial decretada por el Juzgado Civil competente. Se concede en proporción al tiempo de convivencia legal sin que surta efecto la reanudación de convivencia simplemente acordada por los ex-cónyuges pero no ratificada como reconciliación por el Juzgado correspondiente. Reitera doctrina.

Doctrina:

"(...) Como señala esta Sala del Tribunal Supremo en la reciente sentencia de 28 de noviembre de 2006, resolviendo recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 672/2006, en el que se designó la misma sentencia de contraste que en el presente recurso (y en el

mismo sentido, entre otras muchas, en las sentencias de 26 de octubre de 2006 –rec. 3163/2006-, 2 de octubre de 2006 –rec. 1925/2006-: "El recurso, que denuncia la infracción por interpretación errónea del artículo 174.2 de la Ley General de la Seguridad Social, ha de estimarse, porque la sentencia recurrida es contraria a una reiterada doctrina de la Sala, contenida no sólo en la sentencia de contraste, sino también en las de 2 de febrero de 2005, 23 de febrero de 2004 y

28 de febrero de 2006, y más recientemente, en la Sentencia de 25 de septiembre de 2006 (Rec. 3169/2005). Esta sentencia, recordando la doctrina sentada en las anteriores, la resume así:

....."cuando la reconciliación no se comunica «se está ante una reanudación de hecho de la convivencia, que, si bien puede tener efectos ante los cónyuges, no produce efectos ante terceros, condición que tiene obviamente la Entidad Gestora de la Seguridad Social, pues por razones de seguridad jurídica la reconciliación tiene que estar vinculada a un reconocimiento oficial». Por otra parte, se señala también en estas resoluciones que hay que tener en cuenta "la necesaria publicidad, que, en principio, resulta predicable de las situaciones relativas al estado civil y si la sentencia que acordó la separación se inscribe en el Registro Civil también tendrá que inscribirse la reconciliación, que sólo puede tener acceso al Registro a través de la resolución que

el órgano judicial adopte, una vez comunicada por los cónyuges la reconciliación conforme al artículo 84 del Código Civil».

En conclusión, "la vida en común, que se presume por el matrimonio (artículo 69 del Código Civil), se suspende con la sentencia de separación (artículo 83), lo que por cierto, no es incompatible con la reanudación temporal de la «vida en el mismo domicilio», que no es lo mismo que «vida en común» -o «tiempo vivido con el cónyuge» en expresión del artículo 174.2 de la Ley General de la Seguridad Social-, que es propia de la convivencia conyugal. Y para que la reanudación de esa convivencia pueda dejar «sin efecto ulterior lo resuelto en el procedimiento de separación» (artículo 84.1º) es necesario que «los cónyuges» la pongan en conocimiento del juez civil que entendió de la separación. Mientras tanto no es posible hablar de convivencia con relevancia jurídica a los efectos".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 25/07/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. José Luís Gilolmo López.

3115/06

011

Síntesis

Disfrute de vacaciones dentro del año natural y fuera del periodo acordado colectivamente que coincide con la incapacidad temporal del trabajador. Estimación de condición más beneficiosa en IVECO PEGASO. Reitera TS 5-6-2007, R. 4812/05, y 27-6-2007, R. 1775/06, entre otras.

Doctrina:

" (...) Verificada la existencia del presupuesto de contradicción, resulta obligado desestimar el recurso porque el derecho debatido constituye en este caso una condición más beneficiosa, tal como ha determinado la doctrina que esta Sala Cuarta, entre otras, en sus recientes sentencias de 5 y 27 de junio de 2007 (R. 4812/05 y 1775/06), cuyos recursos alegaban igualmente la infracción del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 1091 y 1105 del Código Civil, y que, en su fundamento jurídico segundo, su contenido literal se reproduce a continuación:

"La resolución del asunto exige determinar si la conducta o práctica de empresa a que se refiere el trabajador constituye o no «condición más beneficiosa». Al efecto, de dicha condición más beneficiosa, es de señalar, lo que se pasa a exponer:

1) La STS de 24 de septiembre de 2005, recaída en Recurso de Casación núm. 119/03 afirma que: «No siempre es tarea sencilla determinar si esa situación jurídica se produce, pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho; y en segundo lugar; si realmente es la voluntad de las partes en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones.»

Esta Sala ha afirmado al respecto, (STS 20 de mayo de 2002, recurso 1235/2001, con cita de la sentencia de 11 de marzo de 1998 (recurso 2616/97) que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama; por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (STS 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de modo que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o

reconocimiento de un derecho" (STS 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero de 1995 , 31 de mayo y 8 de julio de 1996).

Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio lo que impide su disposición por decisión unilateral del empresario y produce la consecuencia de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas.

2) En el supuesto litigioso, como se constata en la sentencia impugnada, la empresa desde hacía más de veinte años venía concediendo un nuevo período de vacaciones por los días que no pudieron ser disfrutados por los trabajadores que se encontraban en situación de incapacidad temporal, siempre que dicha contingencia se produjera con anterioridad a la fecha de inicio del disfrute de las vacaciones. En el vigente Convenio Colectivo de empresa, cuyo ámbito temporal de aplicación es de 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004, la regulación de las vacaciones se hace en el artículo 32, a cuyo tenor: «La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales seguidos, salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año, la antigüedad del trabajador. El período oficial de vacaciones, será elaborado de común acuerdo, conforme a lo descrito en el artículo sobre el calendario laboral. Por necesidades de la empresa y previa información al Comité, las vacaciones pactadas en el Calendario laboral, podrán adelantarse o retrasarse, siempre que todo el período quede comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, y con la siguiente operativa: antes de finalizar el mes de febrero, se fijarán las secciones y turnos afectados por el cambio de vacaciones. Los turnos de las secciones afectadas tendrán carácter rotativo».

Durante los años 2001 y 2002, es decir, vigente ya el nuevo convenio, la empresa ha continuado concediendo las vacaciones a los trabajadores que se encontraban en incapacidad temporal en el momento de inicio de las mismas, en la forma antedicha que venía siendo practica habitual durante más de veinte años.

3) Siendo ello así es obvio que por la habitualidad, regularidad y persistencia en su disfrute en el tiempo, esta condición se ha incorporado al vínculo contractual de forma que no puede ser suprimida, ni reducida unilateralmente por el empresario, a no ser que las partes hayan alcanzado un nuevo acuerdo o se haya producido su neutralización en virtud de una norma posterior, legal o paccionada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado. En consecuencia la antedicha forma de disfrute de las vacaciones de los trabajadores en situación de incapacidad temporal constituye una condición más beneficiosa, incorporada al nexo contractual del actor, hoy recurrido, y al haberlo entendido así el juzgador de instancia, procede la desestimación del recurso formulado”.



TRIBUNAL SUPREMO

381/06
012

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 26/07/2007
Ponente: Excma. Sra. Doña María Milagros Calvo Ibarlucea.

Síntesis

Despido. PROSEGUR. Inexistencia de subrogación. Artículo 14 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad. Reitera doctrina.

Doctrina:

“(…) la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2006, R.C.U.D. núm. 3671/2005, unifica la doctrina a propósito de la misma cuestión y con idéntica sentencia de contraste, diciendo lo siguiente: “SEGUNDO.- Hay que comenzar reconociendo que la doctrina de la Sala se ha pronunciado sobre esta materia al aplicar las cláusulas de subrogación de otros convenios colectivos. Así la sentencia de 10 de diciembre de 1997, después de señalar que en los supuestos de mera sucesión de contratas, sin transmisión de elementos patrimoniales, no existe una transmisión empresarial en los términos que se regulan en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores ni en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE, señala que “la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente, de producirse, no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable..., a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse, por lo que resulta ajustada a derecho la solución dada en la sentencia recurrida en la que, partiendo del incumplimiento por parte de la empresa saliente de sus esenciales obligaciones de información a la entrante necesarias para que se produjera la subrogación, concluye negando la existencia de la subrogación pretendida y garantizando el empleo de la trabajadora al mantener la existencia de relación laboral entre ésta y la empresa saliente, con las consecuencias de ello derivadas”. Por su parte, la sentencia 9 de febrero de 1998 excluye también la subrogación cuando existe un “incumplimiento por la empresa saliente de las condiciones exigidas en el Convenio Colectivo para que se produjera la subrogación por la entrante”, añadiendo que “no cabe invocar, en contra de lo anterior, vulneración del derecho

del trabajador, a la estabilidad en el empleo” ..., pues “dicho derecho está asegurado en cuanto persiste, en estos supuestos, la vigencia del contrato de trabajo con la empresa saliente”. La sentencia de 30 de septiembre de 1999 reitera la doctrina de las sentencias ya citadas, concluyendo que “si la empresa saliente no cumplimenta los deberes que le impone el Convenio Colectivo, no se produce transferencia alguna hacia la empresa entrante” y añade que “la protección de los trabajadores concernidos se consigue mediante el mantenimiento de su contrato con la empresa donde prestaban sus servicios hasta el momento; es decir, que, no hay desde luego sucesión en las relaciones de trabajo, pero éstas continúan en cabeza del empresario saliente, quien no puede alegar, como causa extintiva, el mero hecho de la terminación de la contrata; con lo que, o sigue procurando empleo a esos trabajadores, o prescinde de los mismos mediante la indemnización fijada por la ley”. La sentencia citada advierte, sin embargo, que esta solución parte de “un doble dato que conviene reiterar: primero, que -en la hipótesis contemplada- la transferencia del personal no viene impuesta por norma legal alguna; segundo, que esa transferencia es fruto únicamente de una específica previsión contenida en el Convenio Colectivo aplicable. De ahí que sólo tenga lugar cuando el empresario saliente cumplimenta de manera suficiente los deberes que la norma paccionada colectiva le impone, en orden a informar sobre las circunstancias de los trabajadores afectados y a justificar cumplidamente que se ha atendido, hasta el momento, las obligaciones dinerarias que derivan del contrato de trabajo y de la relación de Seguridad Social, en materia de cotización. Naturalmente, esta solución conecta con la concepción actual de la regla colectiva, pero nada impide que los agentes sociales la conciban de otra manera en el futuro”. En el mismo sentido se han pronunciado las sentencias más

recientes de 11 de marzo de 2003 y 28 de julio de 2003, aunque, por tratarse de incumplimientos sin gravedad, apreciaron la subrogación, advirtiendo que "si la empresa saliente no hubiera cumplimentado de manera suficiente «los deberes que le impone el convenio colectivo no se produce transferencia alguna hacia la empresa entrante».

Pero estas sentencias se refieren a anteriores convenios del sector de limpieza de edificios y locales -sector en el que el Acuerdo Marco publicado en el BOE 14 de septiembre de 2005 prevé ya, en su artículo 10.2, que en ningún caso se podrá oponer a la subrogación el que la empresa saliente no hubiera proporcionado a la entrante la documentación correspondiente- y, por otra parte, hay que tener en cuenta que la propia sentencia de 30 de septiembre de 1999 advierte que la limitación de la subrogación es fruto únicamente de una específica previsión contenida en el Convenio Colectivo aplicable y que, por tanto, podrían las partes introducir una regulación distinta.

Es preciso, por tanto, examinar los términos de la regulación contenida en el artículo 14 del Convenio Nacional de Vigilancia y Seguridad. El precepto comienza con una declaración general, en la que se señala que "dadas las características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transportes de fondos". Y, en efecto, los siguientes apartados distinguen entre los servicios de vigilancia, sistemas de seguridad y transporte de explosivos (apartado A) y los servicios de transporte de fondos (apartado B). En los primeros la subrogación opera de manera bastante simple, acreditando determinada antigüedad en el servicio. En los segundos el proceso es más complejo en los supuestos en que los cambios de adjudicación se producen por servicios, porque en estos casos hay que fijar primero el número de trabajadores afectados, a través de las fórmulas establecidas al efecto y luego designar esos trabajadores, mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección o por sorteo, si bien cuando la nueva adjudicación dé lugar a la pérdida por la empresa saliente de todos los servicios se prevé que la nueva adjudicataria deberá quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados. El apartado B) establece también una regla especial para la subrogación para los contadores-pagadores.

El apartado C) regula las obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria. La cesante debe notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia. Por otra parte, debe poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de setenta y dos horas al momento en que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, la documentación que ese precepto enumera y que consiste en la relación de trabajadores afectados con sus datos personales y

profesionales, las nóminas del último periodo, copias de la documentación de Seguridad Social, contratos de trabajo y acuerdos adicionales, cartilla profesional, tarjeta de identidad y licencia de armas, así como cualquier otro documento que se requiera por la adjudicataria. La empresa saliente tiene, sin embargo, "la facultad de quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación" y responde de "las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la "empresa" adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados. En cuanto a la nueva adjudicataria, ésta debe respetar "al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa", incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

(...) La regulación que acaba de exponerse pone de relieve que el cambio de adjudicataria crea una serie compleja de relaciones con derechos y obligaciones de las distintas partes implicadas. El trabajador tiene derecho a incorporarse a la nueva adjudicataria, pero este derecho está en determinados casos limitado por el proceso de selección del apartado B) y puede quedar neutralizado por la facultad que se reconoce a la empresa cesante de excluir la subrogación, reteniendo a los trabajadores con los límites del artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, aunque no podrá en tal caso extinguir el contrato de trabajo alegando la pérdida de la contrata. La empresa saliente puede extinguir los vínculos laborales con los trabajadores que excedan de su nivel real de producción, que ha experimentado una reducción como consecuencia de la pérdida de la contrata. Pero para ello tiene que cumplir las obligaciones de información del artículo 14.C.1 y debe responder de los perjuicios que para la nueva adjudicataria pueden derivarse de la falsedad o inexactitud de la información. La nueva adjudicataria tiene la obligación de hacerse cargo de los trabajadores afectados, pero siempre que concurran los supuestos convencionales de subrogación."



TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 18/09/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López.

2432/06

013

Síntesis:

Excedencia forzosa de una trabajadora de La Caixa nombrada Gerente de una Sociedad Anónima de capital municipal, por el Ayuntamiento de Barcelona. No procede.

Doctrina:

"(...) Para resolver el tema planteado debemos tener en cuenta nuestra doctrina contenida en la sentencia de 20-09-2000 (R-3631/99) que a su vez hacía referencia a la de 7-03-1990 y 23-12-1987, sobre lo que debe entenderse por cargo público; en la primera de ellas, partiendo de que el art. 46-1 del E.T. establece que la excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y de que debe entenderse como cargo público no el permanente burocrático de carrera, sino el político temporal o amovible al que se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad competente, se llegaba a la conclusión, en el caso allí debatido, en supuesto que no es extrapolable al de autos, pues se trataba de una persona nombrada asesor Técnico del Grupo Socialista en las Juntas Generales de Guipúzcoa, de que tratándose de un cargo político de naturaleza

pública temporal amovible, y no de un nombramiento hecho directamente y por propia iniciativa por el grupo político tenía derecho a la excedencia forzosa; la aplicación al caso de autos, de lo que debe entenderse como cargo público a los efectos debatidos, nos lleva a la conclusión de que en el presente caso, el nombramiento de la actora como Gerente de una sociedad anónima, aunque su capital sea en su totalidad municipal, con la que además suscribió un contrato laboral especial de alta dirección, no implicaba el nombramiento para un cargo público que posibilite la aplicación de lo dispuesto en el art. 46-1 del E.T, y le permita acceder a la excedencia forzosa, ya que no es un cargo político, temporal, amovible al que se accede por elección o nombramiento de una autoridad competente, sino que la relación constituida con la sociedad anónima, que la nombró Gerente, concertando una relación laboral especial de alta dirección, es privada, y se rige por la L.S. Anónima, aunque el capital sea público, cuestión distinta".

966/06

014

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social (Unificación de Doctrina): Sentencia de 26/09/2007

Ponente: Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

Síntesis

Despido disciplinario por uso incorrecto de ordenador. Contradicción en cuanto a las garantías aplicables al control por parte de las empresas de ese uso. No se aplica el régimen del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, pero la empresa debe determinar previamente que el uso está controlado.

Doctrina:

"(...) La cuestión debatida se centra, por tanto, en determinar si las condiciones que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece para el registro de la persona del trabajador, su taquilla y sus efectos personales se aplican también al control empresarial sobre el uso por parte del trabajador de los ordenadores facilitados por la empresa. Pero el problema es más amplio, porque, en realidad, lo que plantea el recurso, desde la perspectiva de ilicitud de la prueba obtenida vulnerando los derechos fundamentales (artículo 91.1 de la Ley de Procedimiento Laboral), es la compatibilidad de ese control empresarial con el derecho del trabajador a su intimidad personal (artículo 18.1 de la Constitución) o incluso con el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 de la Constitución Española), si se tratara del control del correo electrónico. El artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos establece también que toda persona tiene derecho al respeto de la vida privada y familiar y prohíbe la injerencia que no esté prevista en la ley y que no se justifique por razones de seguridad, bienestar económico, defensa del orden, prevención de las infracciones penales, protección de la salud, de la moral o de los derechos y libertades de los demás. El derecho a la intimidad, según la doctrina del Tribunal Constitucional, supone "la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana" y ese ámbito ha de respetarse también en el marco de las relaciones laborales, en las que "es factible en ocasiones acceder a informaciones ati-

nentes a la vida íntima y familiar del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad" (SSTC 142/1993, 98/2000 y 186/2000). De ahí que determinadas formas de control de la prestación de trabajo pueden resultar incompatibles con ese derecho, porque aunque no se trata de un derecho absoluto y puede ceder, por tanto, ante "intereses constitucionalmente relevantes", para ello es preciso que las limitaciones impuestas sean necesarias para lograr un fin legítimo y sean también proporcionadas para alcanzarlo y respetuosas con el contenido esencial del derecho. En el caso del uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también, como ya se ha dicho, al secreto de las comunicaciones, como en la denominada "navegación" por Internet y en el acceso a determinados archivos personales del ordenador. Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador -como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa- y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa. Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, implica que éste "podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para

verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”, aunque ese control debe respetar “la consideración debida” a la “dignidad” del trabajador.

(...) Estas consideraciones muestran que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable al control por el empresario de los medios informáticos que se facilitan a los trabajadores para la ejecución de la prestación laboral. El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece que “sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo”, añadiendo que en la realización de estos registros “se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”. El supuesto de hecho de la norma es completamente distinto del que se produce con el control de los medios informáticos en el trabajo. El artículo 18 está atribuyendo al empresario un control que excede del que deriva de su posición en el contrato de trabajo y que, por tanto, queda fuera del marco del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. En los registros el empresario actúa, de forma exorbitante y excepcional, fuera del marco contractual de los poderes que le concede el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y, en realidad, como ha señalado la doctrina científica, desempeña -no sin problemas de cobertura - una función de “policía privada” o de “policía empresarial” que la ley vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otros trabajadores de la empresa. El régimen de registros del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores aparece así como una excepción al régimen ordinario que regula la Ley de Enjuiciamiento Criminal (artículo 545 y siguientes). Tanto la persona del trabajador, como sus efectos personales y la taquilla forman parte de la esfera privada de aquél y quedan fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo al que se extienden los poderes del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, las medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores se encuentran, en principio, dentro del ámbito normal de esos poderes: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario “como propietario o por otro título” y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen. Por otra parte, con el ordenador se ejecuta la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto cumplimiento, lo que no sucede en los supuestos del artículo 18, pues incluso respecto a la taquilla, que es un bien mueble del empresario, hay una cesión de uso a favor del trabajador que delimita una utilización por éste que, aunque vinculada causalmente al contrato de trabajo, queda al margen de su ejecución y de los poderes empresariales del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores para entrar dentro de la esfera personal del trabajador.

De ahí que los elementos que definen las garantías y los límites del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, no sean aplicables al control de los medios informáticos. En primer lugar, la necesidad del control de esos medios no tiene que justificarse por “la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa”, porque la legitimidad de ese control deriva del carácter de instrumento de producción del objeto sobre el que recae. El empresario tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican, ya que en otro caso estaría retribuyendo como tiempo de trabajo el dedicado a actividades extralaborales. Tiene que controlar también los contenidos y resultados de esa prestación. Así, nuestra sentencia de 5 de diciembre de 2003, sobre el telemarketing telefónico, aceptó la legalidad de un control empresarial consistente en la audición y grabación aleatorias de las conversaciones telefónicas entre los trabajadores y los clientes «para

corregir los defectos de técnica comercial y disponer lo necesario para ello”, razonando que tal control tiene “como único objeto ...la actividad laboral del trabajador”, pues el teléfono controlado se ha puesto a disposición de los trabajadores como herramienta de trabajo para que lleven a cabo sus funciones de “telemarketing” y los trabajadores conocen que ese teléfono lo tienen sólo para trabajar y conocen igualmente que puede ser intervenido por la empresa. El control de los ordenadores se justifica también por la necesidad de coordinar y garantizar la continuidad de la actividad laboral en los supuestos de ausencias de los trabajadores (pedidos, relaciones con clientes...), por la protección del sistema informático de la empresa, que puede ser afectado negativamente por determinados usos, y por la prevención de responsabilidades que para la empresa pudieran derivar también algunas formas ilícitas de uso frente a terceros. En realidad, el control empresarial de un medio de trabajo no necesita, a diferencia de lo que sucede con los supuestos del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, una justificación específica caso por caso. Por el contrario, su legitimidad deriva directamente del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, la exigencia de respetar en el control la dignidad humana del trabajador no es requisito específico de los registros del artículo 18, pues esta exigencia es general para todas las formas de control empresarial, como se advierte a partir de la propia redacción del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, hay que aclarar que el hecho de que el trabajador no esté presente en el control no es en sí mismo un elemento que pueda considerarse contrario a su dignidad.

En tercer lugar, la exigencia de que el registro se practique en el centro de trabajo y en las horas de trabajo tiene sentido en el marco del artículo 18, que se refiere a facultades empresariales que, por su carácter excepcional, no pueden ejercitarse fuera del ámbito de la empresa. Es claro que el empresario no puede registrar al trabajador o sus efectos personales fuera del centro de trabajo y del tiempo de trabajo, pues en ese caso sus facultades de policía privada o de autotutela tendrían un alcance completamente desproporcionado. Lo mismo puede decirse del registro de la taquilla, aunque en este caso la exigencia de que se practique en horas de trabajo tiene por objeto permitir la presencia del trabajador y de sus representantes. En todo caso hay que aclarar que las exigencias de tiempo y lugar del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no tienen por objeto preservar la intimidad del trabajador registrado; su función es otra: limitar una facultad empresarial excepcional y reducirla al ámbito de la empresa y del tiempo de trabajo. Esto no sucede en el caso del control de un instrumento de trabajo del que es titular el propio empresario.

Por último, la presencia de un representante de los trabajadores o de un trabajador de la empresa tampoco se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador registrado; es más bien, como sucede con lo que establece el artículo 569 Ley de Enjuiciamiento Criminal para intervenciones similares, una garantía de la objetividad y de la eficacia de la prueba. Esa exigencia no puede, por tanto, aplicarse al control normal por el empresario de los medios de producción, con independencia de que para lograr que la prueba de los resultados del control sea eficaz tenga que recurrirse a la prueba testifical o pericial sobre el control mismo.

No cabe, por tanto, aplicación directa del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores al control del uso del ordenador por los trabajadores, ni tampoco su aplicación analógica, porque no hay ni semejanza de los supuestos, ni identidad de razón en las regulaciones (artículo 4.1 del Código Civil).

(...) El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse. La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de

las facultades de vigilancia y control que guarde “en su adopción y aplicación la consideración debida” a la dignidad del trabajador, lo que también remite al respeto a la intimidad en los términos a los que ya se ha hecho referencia al examinar las sentencias del Tribunal Constitucional 98 y 186/2000. En este punto es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado “una expectativa razonable de intimidad” en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de junio de 1997 (caso Halford) y 3 de abril de 2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del artículo 8 del Convenio Europeo por la protección de los derechos humanos.

La segunda precisión o matización se refiere al alcance de la protección de la intimidad, que es compatible, con el control lícito al que se ha hecho referencia. Es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la “navegación” en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa. Así lo establece la sentencia de 3 de abril de 2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del artículo 8 del Convenio Europeo de derechos humanos “la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet” y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.). Tampoco es obstáculo para la protección de la intimidad el que el ordenador no tuviera clave de acceso. Este dato -unido a la localización del ordenador en un despacho sin llave- no supone por sí mismo una aceptación por parte del trabajador de un acceso abierto a la información contenida en su ordenador, aunque ello suscite otros problema en los que en este recurso no cabe entrar sobre la dificultad de la atribución de la autoría al demandante.

(...) A partir de las consideraciones anteriores la pretensión impugnatoria debe ser desestimada, pues, de acuerdo con una reiterada doctrina de esta Sala, el recurso se da contra el fallo y no contra los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida y este fallo es correcto, pues la empresa no podía recoger la información obrante en los archivos temporales y utilizarla con la finalidad que lo ha hecho. Esa actuación en el presente caso ha supuesto una vulneración de su derecho a la intimidad. En efecto, en el supuesto de que efectivamente los archivos mencionados registraran la actividad del actor, la medida adoptada por la empresa, sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador, supone una lesión a su intimidad en los términos a que se ha hecho referencia en los anteriores fundamentos. Es cierto que la entrada inicial en el ordenador puede justificarse por la existencia de un virus, pero la actuación empresarial no se detiene en las tareas de detección y reparación, sino que, como dice con acierto la sentencia recurrida, en lugar de limitarse al control y eliminación del virus, “se siguió con el examen del ordenador” para entrar y apoderarse de un archivo cuyo examen o control no puede considerarse que fuera necesario para realizar la reparación interesada. De esta forma, no cabe entender que estemos ante lo que en el ámbito penal se califica como un “hallazgo casual” (sentencias de 20 de septiembre, 20 de noviembre y 1 de diciembre de 2.006), pues se ha ido más allá de lo que la entrada regular para la reparación justificaba.”



5527/02

015

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso Administrativo (Casación) – Sec.7ª-: Sentencia de 03/10/2007
 Ponente: Excmo. Sr. D. Nicolás Maurandi Guillén.

Síntesis

Sindicatos más representativos. Privilegios admisibles para ellos. Se admite la representación institucional ante las AAPP. No se admite la exclusividad en el acceso a subvenciones para actividades de defensa de los intereses que son propios de todos los sindicatos.

Doctrina:

"(...) Esta Sala ha abordado cuestiones similares como la que aquí se enjuicia en sentencias anteriores, siendo las más recientes las de 11 de octubre de 2004 (Rec. 7552/2000), 14 de julio de 2005 (Rec. 7517/1999), 28 de septiembre de 2005 (Rec. 4855/1999) y 5 de julio de 2006 (Rec. 4050/2000).

En ellas se ha analizado la validez de las funciones y prerrogativas reconocidas a los sindicatos más representativos desde el patrón que significa la necesaria observancia del principio de libertad sindical e igualdad de trato de los sindicatos (derivado de los artículos 28.1 y 14 CE), y a este respecto se ha distinguido entre, de una parte, las actividades de representación institucional y, de otra, el acceso a determinadas subvenciones.

En esa distinción se ha sostenido que, mientras sí es constitucionalmente válida la diferenciación que significa limitar o reconocer aquella representación institucional solamente a los sindicatos más representativos, no es lícito excluir del acceso a las subvenciones a los restantes sindicatos que no ostentan esa condición de mayor representatividad.

El criterio expuesto se ha apoyado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) sobre el derecho fundamental a la libertad sindical. La mencionada sentencia de esta Sala de 14 de julio de 2005 cita y transcribe, como representativa de dicha jurisprudencia, la STC de 27 de junio de 2001.

Conviene, pues, recordar una vez más las ideas principales de esa línea jurisprudencial, que, expresadas de manera resumida, están representadas por las que continúan:

a) El derecho de libertad sindical tiene un significado individual, que incluye el derecho de los trabajadores de fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, y también un significado colectivo, en cuanto derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad de cara a la defensa y promoción de los intereses sociales que les son propios (artículo 7 CE).

b) La libertad de ejercicio de esa actividad forma parte del núcleo esencial del derecho de libertad sindical.

c) Es posible introducir diferencias entre los sindicatos para asegurar la efectividad de la actividad que se les encomienda, pero siempre que se haga con arreglo a criterios de objetividad, adecuación, razonabilidad y proporcionalidad.

d) El concepto de mayor representatividad es un criterio objetivo constitucionalmente válido.

e) Esas diferencias objetivas y razonables que se establezcan entre los sindicatos no vulneran la libertad sindical de los que no hayan recibido el paralelo "plus" de derechos, pero en la medida en que estos últimos conserven los derechos nucleares que integran la libertad sindical.

f) Entre las funciones y prerrogativas atribuidas con exclusividad a los sindicatos más representativos se admiten los supuestos de representación institucional ante órganos administrativos. Se rechazan, en cambio, por vulneración de la libertad sindical y no ser consecuencia del concepto, la concesión a esos sindicatos más representativos, con exclusión de los demás, de subvenciones para fines sindicales que lo son de todos sindicatos.

(...) Recuerda el criterio, contenido en la sentencia de 24 de julio de 1995 de la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, de que, en cuanto a la participación en la Comisión General para la Formación Continua, de la misma manera que no es discriminatoria la participación para negociar, tampoco lo es la participación en la administración y desarrollo de lo acordado en la negociación.

Y añade que lo anterior no quiere decir que en esa administración no deban respetarse los derechos de las entidades sindicales no representativas, y en especial el de libertad sindical, pero será, a partir de la impugnación concreta de sus actos, donde y cuando se podrá fiscalizar dicho cumplimiento.

(...) Razones de coherencia y unidad de doctrina, impuestas por el principio de igualdad en la aplicación de la ley, hacen que en la actual casación deba seguirse el mismo criterio ya adoptado en esos anteriores pronunciamientos que se han venido mencionando".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso Administrativo –Sec. 5ª- (Casación): Sentencia de 04/10/2007
 Ponente: Excmo. Sr. D. Mariano de Oro-Pulido y López.

627/04

016

Síntesis

Extranjeros. Expulsión. Solicitud de caducidad del procedimiento de expulsión. No es acto de trámite. Admisibilidad del recurso contencioso-administrativo.

Doctrina:

"(...) Hemos de rechazar, ante todo, el segundo motivo de casación, pues en el se denuncia la infracción de la doctrina sentada en tres sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pero dichas sentencias carecen de valor de doctrina jurisprudencial a efectos casacionales, según lo establecido en el artículo 1.6 del Código civil, pues sólo tienen ese carácter las dictadas por el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley.

Sin embargo, estimaremos el primer motivo, por las razones que apuntaremos a continuación.

Esta Sala y Sección del Tribunal Supremo ha dictado varias sentencias en las que ha confirmado autos dictados por el mismo Tribunal de instancia que inadmitieron recursos contencioso administrativos en materia de expulsión de extranjeros (por todas, sentencias de 17 de Mayo de 2004 ---casación nº 703/02---; de 15 de Junio de 2004 ---casación 6700/01---, y de 30 de Diciembre de 2004 ---casación 7207/01---). En todos aquellos casos el recurso contencioso administrativo se interponía contra la inactividad de la Administración al no haber resuelto escritos de alegaciones presentados en expedientes de expulsión del territorio nacional.

Pero el acto administrativo que aquí se impugna es otro muy distinto. Es la desestimación por silencio de la siguiente petición del interesado, que se adjunta como documento al escrito de interposición del recurso contencioso-administrativo, en donde exponía: "Que el mencionado expediente sancionador se inició con fecha 3 de junio de 2002. Que habiéndosele dado plazo para presentar alegaciones correspondientes, las mismas se han presentado en legal plazo y forma,

alegando lo que a Derecho conviniera. Teniendo en cuenta que en la notificación del expediente se le comunica que si no hubiere recaído resolución transcurridos seis meses desde la incoación del procedimiento sancionador, se estará a lo dispuesto en el artículo 44.2 de la Ley 30/92. Y dada cuenta el tiempo transcurrido, por medio del presente escrito, solicito en legal tiempo y forma, se declare la caducidad del expediente sancionador iniciado, archivándose el mismo".

Y ante el silencio de la Administración, se interpuso el recurso contencioso administrativo, declarado inadmisibile por el auto de fecha 24 de junio de 2003 -confirmado en súplica por el de 27 de octubre de 2003- que ahora se recurre en casación.

Como se ve, aquí no se solicita que se resuelvan unas alegaciones hechas en el expediente administrativo, sino que se declare y se certifique la caducidad del expediente administrativo, por no haberse resuelto en determinado plazo.

Y esta es una petición que será o no acertada, pero su desestimación por silencio da lugar a un acto administrativo perfectamente recurrible, que es el referente a si el expediente ha incurrido o no en caducidad.

La afirmación de la Sala de instancia de que "la eventual caducidad del expediente sólo operará y podrá alegarse como motivo impugnatorio una vez ---si es que llega a dictarse--- se acuerde la expulsión", es equivocada. La caducidad opera y puede alegarse (y su no declaración, expresa o presunta, puede impugnarse) por el puro transcurso del plazo.

Si las cosas fueran de otro modo, y la Administración nunca dictara resolución expresa ni declarara la caducidad, el interesado no podría nunca acceder a los Tribunales de Justicia a fin de que estos la declararan, cosa que carecería de sentido".

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso Administrativo –Sec. 6ª- (Casación): Sentencia de 04/10/2007
 Ponente: Excm.a Sra. Doña Margarita Robles Fernández.

124/04

017

Síntesis

Expediente de regulación de empleo. Naturaleza de la autorización de la Autoridad laboral.

Doctrina:

"(...) Esta Sala en reiteradas sentencias se ha pronunciado sobre los expedientes de regulación de empleo. Por todas citaremos la Sentencia de 21 de Abril de 2.005 (Rec. 222/2001) que se remite a la de 23 de Junio de 2.003 (Rec.9984/97) donde se hace referencia al carácter y extensión de la intervención administrativa en dichos expedientes, incluso con anterioridad a la reforma introducida en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/94 señalando:

"La intervención administrativa en los expedientes de regulación de empleo o despidos colectivos tiene por objeto evitar que los despidos colectivos se produzcan sin un mecanismo de control previo en defensa de los intereses generales que pueden resultar afectados. Entre ellos, desde luego, los intereses de los trabajadores considerados en su globalidad, pero también la competitividad empresarial, costes económicos de los procesos de reestructuración o ajuste de plantilla. Se establece, de esta forma, la sujeción de los poderes empresariales de disposición sobre el término de los contratos a la existencia de

causas justificativas previstas legalmente, sin que la limitación administrativa instrumental en que consiste la necesaria autorización pueda desligarse de su condición causal, en los términos previstos en la norma que reconoce a la Administración la correspondiente potestad de intervención, conectada, además, con las exigencias de la economía general.

Por consiguiente, la actividad que la Administración desenvuelve, al otorgar o denegar la autorización pedida no es otra que la confrontación de la solicitud empresarial con las causas legales que permiten al empresario adoptar los despidos. Ello con independencia de la complejidad material o técnica de esa confrontación y de las dificultades que supone la valoración que la Administración debe hacer de la concurrencia de las causas legales atendiendo a los fines previstos por el legislador. Y con independencia, asimismo, de los posibles intereses enfrentados de los trabajadores en la tramitación del procedimiento administrativo.

La concurrencia efectiva de las causas legales de los despidos colectivos y su adecuación a los objetivos señalados por el legislador se

sujeta a un procedimiento de verificación por las Administraciones de carácter reglado, sin que éstas dispongan de facultades discrecionales que les permitan oponerse a los despidos ni tampoco arbitrar o solucionar conflictos entre intereses de los empresarios y trabajadores al margen de las previsiones causales de los despidos colectivos establecidas por el legislador.

(...) La Sala Cuarta de este Alto Tribunal (Cfr. STS de 14 de junio de 1996) ha señalado como elementos integrantes del supuesto de despido por motivos económicos descrito en el art. 51.1 ET: la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa ("situación económica negativa") o en la eficiencia de la misma (carencia o necesidad de "una más adecuada organización de los recursos"); la carga de la prueba que recae sobre el empresario de los problemas de rentabilidad de la empresa; y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre las extinciones de contratos de trabajo y la superación de la situación desfavorable acreditada. Y la doctrina de esta Sala considera causal el despido colectivo de que se trata, exigiendo que la situación sobrevenida sea objetiva, real, suficiente y actual. Ello supone que la causa alegada tenga una permanencia y entidad suficiente para incidir negativamente en el resultado económico o en la producción y que la consecuente crisis no obedezca a la mera conveniencia de la empresa y menos que sea la actuación deliberada de ésta la que la desencadene o la provoque. Y así, la autorización por la autoridad laboral de la extinción de las relaciones laborales se condiciona a una doble exigencia: la concurrencia de la causa económica o productiva que constituya un hecho no previsto ni buscado intencionadamente por el empresario, y que la medida propuesta de despido colectivo sirva instrumentalmente a superar o atenuar dicha crisis económica o de productividad; lo que, por otra parte beneficia también a los trabajadores en la medida en que repercute en la viabilidad o continuidad de la actividad empresarial. En este sentido se pronunciaría, por cierto, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que da nueva redacción al artículo 51 LET, precisando que se entenderá que concurren las causas a las que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar la situación económica negativa de la empresa. Y esta innovación legislativa ha sido interpretada por la jurisprudencia de la Sala de lo Social de este Alto Tribunal, así como por la doctrina de esta Sala (Cfr. STS de 8 de febrero de 2002) en el sentido de que es suficiente con justificar, además, de la situación económica negativa de la empresa, la idoneidad del despido colectivo para contribuir a superarla, sin que tal despido se convierta en alternativa última a un determinado esfuerzo inversor, como medida prioritaria o previa, que la norma aplicada no exige.

Esta orientación jurisprudencial se adelanta así a los principios de la citada Ley 11/1994, en cuya exposición de motivos se expresa, entre otros conceptos, que "el marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad en la actualidad presenta notables diferencias con respecto a las existentes en 1980, año de entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, y éste es un factor que, sin duda, debe pesar a la hora de decidir sobre la procedencia de cambios normativos", lo que origina "la necesidad de adoptar medidas en todos los terrenos de la acción política, lo que incluye, lógicamente, también el ámbito laboral". Cuando la necesidad de extinción tiene carácter colectivo y se encuentra basada en crisis de funcionamiento de la actividad empresarial, en ella confluyen elementos de trascendental importancia, vinculados tanto a derechos individuales como a las posibilidades de supervivencia de la empresa. Por ello se mantiene el sistema de intervención administrativa en los despidos colectivos, pero se flexibiliza tal intervención, en el sentido de considerar bastante la proporcionalidad de la adopción de la medida de extinción colectiva de relaciones laborales; esto es, cuando resulta idónea al fin de superar la situación de crisis y hacer viable la continuidad de la empresa (Cfr. STS 26 de mayo de 2003).

Por consiguiente, ha de concluirse, en cuanto a la naturaleza de los expedientes de regulación de empleo, que se trata de un mecanismo de control causal atribuido a la Administración, sin perjuicio de la eventual revisión jurisdiccional, de naturaleza reglada encaminado a evidenciar si realmente concurre o no alguna causa legal a la que se supedita la procedencia del despido colectivo, sin que la Administración pueda arbitrar en conflictos suscitados en el seno de la empresa, al margen de la constatación de dicha causa legal, o hacer cumplir eventuales obligaciones asumidas en virtud de acuerdos o pactos entre la empresa y los trabajadores. O, dicho en otros términos, las obligaciones derivadas de dichos acuerdos pueden hacerse cumplir por los cauces legales correspondientes, y su incumplimiento generar la oportuna responsabilidad, pero no pueden servir de base para denegar la autorización prevista en el artículo 51 LET y Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, si se aprecia la concurrencia de una causa legal a la que se anuda la procedencia de la regulación de empleo."

(...)La Sala de instancia niega la responsabilidad patrimonial por dos razones. Por un lado entiende que la anulación de la resolución autorizatoria a la vista de la naturaleza que otorga a esta, no puede considerarse determinante de la existencia de una actuación de la Administración causante de un daño que las reclamantes no tengan el deber de soportar, y más cuando la anulación de la decisión administrativa se hizo en función de la distinta valoración de la causa económica del despido colectivo, en atención al grupo económico a que estaba adscrita la empresa. Por otro lado en el fundamento jurídico séptimo argumenta por qué no serían indemnizables los distintos conceptos económicos por los que se reclamaba indemnización.

Esta Sala entre otras en su antes citada Sentencia de 21 de Abril de 2005 (Rec.Cas. 222/2001), al examinar una reclamación de responsabilidad patrimonial por anulación de acuerdos de la Administración laboral en las tramitaciones de ERE, aun cuando en aquel supuesto se analizaba la resolución de un acuerdo de la administración laboral no concediendo la necesaria autorización y remitiéndose a lo dicho por sentencia de esta Sala de 16 de Septiembre de 1.999 y a la consideración de que la anulación sin más de tales actos no comporta obligación de indemnizar, ha señalado que para declarar la responsabilidad patrimonial es necesario distinguir aquellos supuestos en que la anulación de la resolución de la Administración laboral se debe a un diferente interpretación de una norma jurídica en un asunto complejo, de aquellos otros en que habría habido un error o deficiente valoración de datos objetivos. Solo en este último supuesto habría obligación de indemnizar, siempre que concurren todos los requisitos exigibles para la configuración de la responsabilidad patrimonial de la Administración".



4179/04

018

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda (STC. 183/2007): Sentencia de 10/09/2007
 Ponente: Excmo. Sr. D. Vicente Conde Martín de Hijas.

Síntesis

Vulneración del derecho a la libertad sindical: indicios de discriminación contra un dirigente sindical por parte de otro sindicato, impidiendo su contratación por una empresa.

Doctrina:

"(...) Centrándonos, pues, en la queja relativa a la vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) conviene traer a colación la doctrina de este Tribunal según la cual dentro del contenido del citado derecho se encuadra el derecho del trabajador a no sufrir por razón de su afiliación o actividad sindical menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa. Se trata de una garantía de indemnidad, por lo que el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza, o si éste queda perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical. La protección contra el perjuicio de todo orden que pueda recaer sobre el representante viene exigido, además, por el Convenio núm. 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la protección y facilidades de los representantes de los trabajadores en la empresa, en vigor para España, con la virtualidad hermenéutica que ex art. 10.2 CE tiene dicho convenio, cuyo art. 1 establece que aquellos representantes "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos ... por razón de su condición de representantes [y] de sus actividades como tales" (por todas, SSTC 111/2003, de 16 de junio, FJ 5; 79/2004, de 5 de mayo, FJ 3; 188/2004, de 2 de noviembre, FJ 4; 326/2005, de 12 de diciembre, FJ 4; 336/2005, de 20 de diciembre, FJ 4; 144/2006, de 8 de mayo, FJ 4, y resoluciones en ellas citadas). Por esta vía discurre también el art. 12 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, así como el art. 17.1 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al proscribir los pactos individuales y decisiones empresariales que supongan una discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por motivos sindicales.

Como hemos declarado en precedentes ocasiones, la discriminación puede viciar actuaciones relativas al acceso al empleo o a su mantenimiento, y cuando así ocurre sus "efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (STC 166/1988), o sea, la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio" (STC 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3, recogiendo doctrina mantenida en STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 4).

Para analizar la existencia de una vulneración del derecho de libertad sindical, se hace preciso partir, finalmente, de la doctrina sentada por este Tribunal ya en la STC 38/1981, de 23 de noviembre, acerca de la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba en orden a garantizar este derecho frente a posibles actuaciones empresariales que puedan lesionarlo. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho funda-

mental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el actor tilde a la decisión impugnada de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la acreditación de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 4; 188/2004, de 2 de noviembre, FJ 4; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; y 3/2006, de 16 de enero, FJ 2). En conclusión, para que entre en juego el desplazamiento de la carga probatoria, se requiere "un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales" (por todas, SSTC 293/1993, de 18 de octubre, FJ 6; 140/1999, de 22 de julio, FJ 5; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3; y 17/2005, de 1 de febrero, FJ 5)".



3696/03

019

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Primera (STC. 179/2007): Sentencia de 10/09/2007
 Ponente: Excmo. Sr. D. Javier Delgado Barrio.

Síntesis

Vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su dimensión de derecho de acceso a la jurisdicción. Inadmisión de escrito de demanda contencioso-administrativa por considerar extemporánea su presentación al día siguiente de aquél en que se le notificó el Auto de caducidad, al amparo de lo dispuesto en el art. 135.1 de la Ley de enjuiciamiento civil (LEC).

Doctrina:

"(...) En efecto, recientemente hemos tenido oportunidad de abordar el enjuiciamiento de casos análogos al que constituye el objeto del presente recuso de amparo. Así, en nuestra STC 343/2006, de 11 de diciembre, se resolvió sobre una queja idéntica a la ahora planteada, en relación con una resolución del mismo órgano judicial (Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia) sustentada en idéntica motivación a la empleada en la resolución ahora impugnada, en la que se acordó otorgar el amparo, al considerar que la interpretación efectuada por la Sala, que negaba la aplicabilidad al caso enjuiciado del art. 135.1 LEC, debía considerarse rigorista y desproporcionada desde la perspectiva del acceso a la jurisdicción y por ello vulneradora del derecho a la tutela judicial de la recurrente, quien pudo razonablemente confiar en que la presentación de su demanda era tempestiva a tenor de lo previsto por el art. 135.1 LEC. En dicha resolución recordamos con carácter general que, sin perjuicio de la competencia exclusiva que corresponde a los Jueces y Tribunales para la interpretación de la legalidad, compete desde luego a este Tribunal velar porque la persona que pretende acceder a la jurisdicción sea efectivamente tutelada y no resulte indefensa, cosa que sucederá "cuando se trate de una decisión que por su rigorismo, por su formalismo excesivo o por cualquier otra razón revele una clara desproporción entre los fines que las causas de inadmisión preservan y los intereses que sacrifican (STC 88/1997, de 5 de mayo, FJ 2). Como las normas que establecen plazos para la evacuación de trámites procesales suponen 'el reconocimiento del derecho a disponer del plazo en su totalidad (SSTC 269/2000, de 30 de octubre, FJ 5; 38/2001, de 12 de febrero, FJ 2; 54/2001, de 26 de febrero, FJ 2; y 222/2003, de 15 de diciembre, FJ 4)', —concluimos— constituye una interpretación de las reseñadas como vedadas en materia de acceso a la jurisdicción, por el desproporcionado sacrificio de intereses que comporta, la que produce como resultado final un acortamiento del plazo para dicho acceso, haciendo 'impracticable el derecho al disfrute del plazo para interponer el recurso en su totalidad' (SSTC 64/2005, de 14 de marzo, FJ 3; 239/2005, de 26 de septiembre, FJ 2)" (FJ 3).

Y en la misma línea, la STC 25/2007, de 12 de febrero, relativa a un caso de acceso a la jurisdicción en el proceso contencioso-administrativo en el que se planteaba la cuestión ahora suscitada, declaráramos que "la interpretación judicial de los preceptos concurrentes pudo no resultar en sí manifiestamente irrazonable, pero dio lugar a una restricción del plazo legal de acceso a la jurisdicción incompatible con la vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva. Como hemos afirmado ya en diversas Sentencias ante supuestos análogos, las resoluciones ahora impugnadas no ofrecieron respuesta a la cuestión capital de 'cómo y dónde el demandante, en aplicación de esa pretendidamente completa regulación de la materia, debería haber pre-

sentado la demanda fuera del horario ordinario en el que permanece abierto el Registro para preservar su derecho a disponer del plazo en su integridad' o, en relación con ello, cómo se coordinan para tal preservación 'lo dispuesto en los arts. 133.1, final del inciso primero, LEC (el día del vencimiento expirará a las veinticuatro horas), 135.1 LEC (los escritos sujetos a plazo pueden presentarse en el órgano judicial al que se dirigen hasta las quince horas del día siguiente al del vencimiento), 135.2 LEC (en las actuaciones ante los Tribunales civiles no se admitirá la presentación de escritos en el Juzgado de guardia) y 41 del Reglamento 5/1995, de 7 de junio, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales ... según la redacción dada por el Acuerdo reglamentario 3/2001, de 21 de marzo, del Consejo General del Poder Judicial' (SSTC 64/2005, de 14 de marzo, FJ 4; 239/2005, de 26 de septiembre, FJ 2; 335/2006, de 20 de noviembre, FJ 4; 343/2006, de 11 de diciembre, FJ 4; 348/2006, de 11 de diciembre, FJ 2)" (FJ 3).

(...) La aplicación de la doctrina señalada conduce en el presente caso al otorgamiento del amparo solicitado.

En efecto, el Auto de 21 de enero de 2003, antecedente lógico y cronológico del Auto de 7 de mayo de 2003, que lo confirmó, al decidir la inadmisión de la demanda en el proceso contencioso-administrativo núm. 210-2002 por estimarla extemporánea al haberse presentado al día siguiente al de la notificación del Auto de caducidad del recurso, impidió a la recurrente disponer en su integridad del plazo legal para la formulación de la demanda, vulnerando con ello el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva —art. 24.1 CE— en su vertiente de acceso a la jurisdicción".



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Sala Tercera: Sentencia de 11/10/2007

Ponente: Sr. A. Ó Caoimh.

Síntesis

Política social - Protección de las trabajadoras embarazadas - Directiva 92/85/CEE - Artículo 10 - Prohibición de despido desde el comienzo del embarazo hasta el final del permiso de maternidad - Período de protección - Decisión de despido de una trabajadora adoptada durante el período de protección - Notificación y ejecución de la decisión de despido tras expirar dicho período - Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras - Directiva 76/207/CEE - Artículos 2, apartado 1, 5, apartado 1, y 6 - Discriminación directa por razón de sexo - Sanciones.

Doctrina:

“(...)

26 · Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en sustancia, si el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que prohíbe no solamente notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, durante el período de protección al que se refiere el punto 1 de este artículo, sino también tomar esa decisión de despido y preparar la sustitución definitiva de tal trabajadora, antes de que expire dicho período.

27 · A este respecto, procede recordar, en primer lugar, que el objetivo de la Directiva 92/85 consiste en impulsar la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

28 · En este ámbito, el Tribunal de Justicia también ha declarado que el objetivo perseguido por las reglas del Derecho comunitario que regulan la igualdad entre hombres y mujeres, en el campo de los derechos de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz, consiste en proteger a las trabajadoras antes y después de dar a luz (véase la sentencia de 8 de septiembre de 2005, McKenna, C-191/03, Rec. p. I-7631, apartado 42).

29 · Ya antes de entrar en vigor la Directiva 92/85, el Tribunal de Justicia había declarado que, en virtud del principio de no discriminación y, en especial, de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, debe ser reconocida a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo. Según el Tribunal de Justicia, un despido durante esos períodos sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 15; de 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, apartados 24 a 27, y McKenna, antes citada, apartado 47).

30 · Precisamente en consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora encinta a interrumpir voluntariamente su embarazo, el legislador comunitario ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección particular para la mujer estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad (véanse las sentencias de 14 de julio de 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, apartado 21; Brown, antes citada, apartado 18; de 4 de octubre de 2001, Tele Danmark, C-109/00, Rec. p. I-6993, apartado 26, y McKenna, antes citada, apartado 48).

31 · A continuación, es preciso señalar que, durante dicho período, el artículo 10 de la Directiva 92/85 no establece ninguna excepción o inaplicación de la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, salvo en casos excepcionales no inherentes a su estado y siempre que el empresario justifique por escrito las causas de dicho despido (sentencias, antes citadas, Webb, apartado 22; Brown, apartado 18, y Tele Danmark, apartado 27).

32 · Por último, se ha de observar que, en el marco de la aplicación del artículo 10 de la Directiva 92/85, los Estados miembros no pueden modificar el alcance del concepto de «despido», privando así de efectos al ámbito de protección que ofrece este precepto y poniendo en peligro su efecto útil.

33 · Habida cuenta de los objetivos perseguidos por la Directiva 92/85 y, más en concreto, de los perseguidos por su artículo 10, procede declarar que la prohibición de despido, durante el período de protección, de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia no se limita a la notificación de la decisión de despido. La protección que esa disposición confiere a estas trabajadoras excluye tanto la adopción de una decisión de despido como los actos preparatorios del despido, como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo.

34 · En efecto, como indica acertadamente el Gobierno italiano, un empresario, como el del litigio en el procedimiento principal, que decide sustituir a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a causa de su estado, y que toma iniciativas concretas para su sustitución desde el momento en que tiene conocimiento de su embarazo, persigue exactamente el objetivo que prohíbe la Directiva 92/85, a saber, despedir a una trabajadora a causa de su estado de embarazo o del nacimiento de un hijo.

35 · Es preciso señalar que una interpretación contraria, que limite la prohibición de despido solamente a la notificación de una decisión de despido durante el período de protección al que se refiere el artículo 10 de la Directiva 92/85, privaría a este artículo de su efecto útil y podría generar un riesgo de elusión de esta prohibición por parte de los empresarios, en detrimento de los derechos reconocidos por la Directiva 92/85 a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia.

36 · No obstante, se ha de recordar que, como se desprende del apartado 31 de la presente sentencia, una trabajadora embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia, puede ser despedida, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85, durante el período de protección al que se refiere esta disposición en casos excepcionales no inherentes a su estado, admitidos por las legislaciones o prácticas nacionales.

37 · Por otra parte, respecto a la carga de la prueba aplicable en circunstancias como las del procedimiento principal, corresponde al ór-

gano jurisdiccional nacional aplicar las disposiciones pertinentes de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998 L 14, p. 6), que, en virtud de su artículo 3, apartado 1, letra a), se aplica a las situaciones cubiertas por la Directiva 92/85, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo. Del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80 se desprende que, cuando una persona se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato y presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

38 · Habida cuenta de lo que precede, se ha de responder a la primera cuestión que el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que prohíbe no solamente notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, durante el período de protección al que se refiere el apartado 1 de dicho artículo, sino también adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de expirar dicho período.

Sobre la segunda cuestión

39 · Por medio de su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, sustancialmente, por un lado, si una decisión de despido, a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, notificada una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85, es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, y, por otro lado, en el supuesto de que se demuestre una infracción de estas disposiciones de la Directiva 76/207, si la medida elegida por el Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva para sancionar la infracción de dichas disposiciones debe ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

40 · Por lo que atañe a la primera parte de la segunda cuestión, procede recordar que, como resulta del apartado 29 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que se debe reconocer a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo. El despido de una trabajadora durante su embarazo o su permiso de maternidad por razones conexas con el embarazo o el nacimiento de un hijo constituye una discriminación directa por razón de sexo contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

41 · Como se desprende de la respuesta del Tribunal de Justicia a la primera cuestión y, en particular, de los apartados 35 y 38 de la presente sentencia, carece de pertinencia el hecho de que tal decisión de despido se notifique una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. Cualquier otra interpretación de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 restringiría la extensión de la protección concedida por el Derecho comunitario a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, y ello en contra de la estructura y evolución de las reglas del Derecho comunitario que regulan la igualdad entre hombres y mujeres en este campo.

42 · Por lo tanto, procede responder a la primera parte de la segunda cuestión que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85.

43 · En cuanto a la segunda parte de la segunda cuestión, se ha de recordar que, en virtud del artículo 6 de la Directiva 76/207, los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación, como la controvertida en el procedimiento principal, contraria

a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de esta Directiva, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. Tal obligación implica que las medidas de que se trata sean suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo de la Directiva 76/207 y puedan ser efectivamente invocadas ante los órganos jurisdiccionales nacionales por las personas afectadas (véase la sentencia de 2 de agosto de 1993, Marshall, C-271/91, Rec. p. I-4367, apartado 22).

44 · Dicho artículo 6 no impone a los Estados miembros una medida determinada en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación, sino que deja a los Estados miembros la libertad de elegir entre las diferentes soluciones apropiadas para alcanzar el objetivo de la Directiva 76/207, en función de las distintas situaciones que puedan presentarse (sentencias de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 18, y Marshall, antes citada, apartado 23).

45 · No obstante, el objetivo es lograr la igualdad efectiva de oportunidades y, por tanto, no puede alcanzarse sin las medidas apropiadas para restablecer dicha igualdad cuando no ha sido respetada. Dichas medidas deben garantizar una tutela judicial efectiva y eficaz y surtir un efecto disuasorio real frente al empresario (sentencia Marshall, antes citada, apartado 24).

46 · Tales imperativos implican necesariamente la consideración de las características propias de cada caso de violación del principio de igualdad. Cuando la reparación pecuniaria es la medida adoptada para alcanzar el objetivo antes indicado, debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos a causa del despido discriminatorio, según las normas nacionales aplicables (sentencia Marshall, antes citada, apartados 25 y 26).

47 · Conviene recordar que, conforme al artículo 12 de la Directiva 92/85, los Estados miembros también tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para que cualquier persona que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta Directiva, incluidas las que se desprenden del artículo 10, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. El artículo 10, punto 3, de la Directiva 92/85 establece específicamente que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1 de este último.

48 · Resulta de las respuestas del Tribunal de Justicia a la primera cuestión y a la primera parte de la segunda cuestión que la notificación de una decisión de despido, adoptada a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, a una trabajadora durante el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85, la adopción de tal decisión durante ese período, aun sin producirse la notificación, y los preparativos para la sustitución definitiva de esa trabajadora por las mismas causas son contrarios a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, así como al artículo 10 de la Directiva 92/85.

49 · Aun reconociendo que los Estados miembros no tienen la obligación, ni en virtud del artículo 6 de la Directiva 76/207 ni en virtud del artículo 12 de la Directiva 92/85, de adoptar una medida determinada, la medida elegida debe permitir, como resulta del apartado 45 de la presente sentencia, que se garantice una tutela judicial efectiva y eficaz, debe tener un efecto disuasorio real frente al empresario y, en todo caso, debe ser adecuada en relación con el perjuicio sufrido.

50 · Si, en virtud de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 y para cumplir con lo exigido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de sanciones, un Estado miembro elige sancionar el incumplimiento de las obligaciones derivadas de ese artículo 10 con una indemnización pecuniaria determinada, tal elección implica, como alega el Gobierno italiano en el presente asunto, que la medida elegida por ese Estado miembro en caso de incumplimiento, en idénticas circunstancias, de la prohibición de discriminación establecida en los

artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe ser, como poco, equivalente.

51 · Ahora bien, si la indemnización elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 12 de la Directiva 92/85 se considera necesaria para proteger a las trabajadoras de que se trata, es difícil comprender cómo una indemnización más pequeña, adoptada para dar cumplimiento al artículo 6 de la Directiva 76/207, podría considerarse adecuada en relación con el perjuicio sufrido, si dicho perjuicio consiste en un despido en circunstancias idénticas y es contrario a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de esta última Directiva.

52 · Por otra parte, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, al elegir la solución adecuada para garantizar el objetivo de la Directiva 76/207, los Estados miembros deben procurar que las infracciones del Derecho comunitario sean sancionadas en condiciones de fondo y de procedimiento análogas a las aplicables a las infracciones del Derecho nacional que tengan una índole y una importancia similares (sentencias de 21 de septiembre de 1989, Comisión/Grèce, 68/88, Rec. p. 2965, apartado 24, y de 22 de abril de 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Rec. p. I-2195, apartado 29). Este razonamiento se aplica mutatis mutandis a aquellas violaciones del Derecho comunitario que tengan una naturaleza y una importancia similares.

53 · Por consiguiente, procede responder a la segunda parte de la segunda cuestión que, dado que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, notificada una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85 es contraria tanto a esta última disposición de la Directiva 92/85 como a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, la medida elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva, para sancionar la infracción de estas disposiciones deberá ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

54 · Habida cuenta de las consideraciones precedentes, se ha de responder a la segunda cuestión que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. Dado que tal decisión de despido es contraria tanto al artículo 10 de la Directiva 92/85 como a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, la medida elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última

Directiva, para sancionar la infracción de estas disposiciones deberá ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

Costas

55 · Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

1) El artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), debe interpretarse en el sentido de que prohíbe no solamente notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, durante el período de protección al que se refiere el punto 1 de dicho artículo, sino también adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de expirar dicho período.

2) Una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. Dado que tal decisión de despido es contraria tanto al artículo 10 de la Directiva 92/85 como a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, la medida elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva, para sancionar la infracción de estas disposiciones deberá ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85".



RELACIÓN DE SENTENCIAS SELECCIONADAS**TRIBUNAL SUPREMO –SALA CUARTA-**

12/07/2007	(Rec. 0938/2006) –Ref. 01-
18/07/2007	(Rec. 1798/2006) –Ref. 02-
18/07/2007	(Rec. 3685/2005) –Ref. 03-
19/07/2007	(Rec. 3600/2006) –Ref. 04-
20/07/2007	(Rec. 4900/2006) –Ref. 05-
20/07/2007	(Rec. 0076/2006) –Ref. 06-
24/07/2007	(Rec. 2520/2006) –Ref. 07-
24/07/2007	(Rec. 3044/2006) –Ref. 08-
24/07/2007	(Rec. 3414/2006) –Ref. 09-
24/07/2007	(Rec. 3410/2006) –Ref. 10-
25/07/2007	(Rec. 3115/2006) - Ref. 11-
26/07/2007	(Rec. 0381/2006) –Ref. 12-
18/09/2007	(Rec. 2432/2006) –Ref. 13-
26/09/2007	(Rec. 0966/2006) –Ref. 14-

TRIBUNAL SUPREMO –SALA TERCERA-

03/10/2007	(Rec. 5527/2002) –Ref. 15-
04/10/2007	(Rec. 0627/2004) –Ref. 16-
04/10/2007	(Rec. 0124/2004) –Ref. 17-

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

10/09/2007	(STC. 0183/2007) –Ref. 18-
10/09/2007	(STC. 0179/2007) –Ref. 19-

TRIBUNAL DE JUSTICIA COMUNIDADES EUROPEAS

11/10/2007	(Asunto: C-460/06) –Ref. 20-
------------------	------------------------------





Mutual Cyclops i Midat Mutua ens hem unit per cuidar-te millor. Ara som MC MUTUAL.

MC MUTUAL neix de la unió de les nostres vocacions per arribar a les empreses que necessiten agilitat, professionalitat i un tracte proper en termes de salut laboral. Una mútua d'accidents de treball enfocada a protegir els treballadors amb el millor servei i també a escoltar i a donar suport als empresaris per ajudar-los a reduir la sinistralitat laboral.

AMB LA SALUT LABORAL. AMB LES PERSONES.





Anem en la mateixa direcció



MRM

MUTUA REDDIS MATT

Seu Central.

C/ Roser, 107. 43203 Reus.

Tel. 977 127 832 Fax. 977 342 055

Seu Social.

C/Pin i Soler, 12-14. 43002 Tarragona.

Tel. 977 233 012 Fax. 977 233 953