



Roj: **STSJ CAT 10664/2023 - ECLI:ES:TSJCAT:2023:10664**

Id Cendoj: **08019340012023106611**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **17/11/2023**

Nº de Recurso: **3740/2023**

Nº de Resolución: **6559/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FELIPE SOLER FERRER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 43123 - 44 - 4 - 2020 - 8045536

MC

Recurso de Suplicación: 3740/2023

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMO. SR. RAÚL URÍA FERNÁNDEZ

En Barcelona a 17 de noviembre de 2023

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. **6559/2023**

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Justiniano , frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Reus de fecha 28 de febrero de 2023 dictada en el procedimiento Demandas nº 1019/2020 y siendo recurridos CONTRATAS ANCAR, S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA) y MINISTERI FISCAL, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Felipe Soler Ferrer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 28 de febrero de 2023 que contenía el siguiente Fallo:

" Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por Justiniano contra la empresa Contratas Ancar, S.L. y contra el Fogasa, declaro el DESPIDO de fecha 27 de septiembre de 2020 IMPROCEDENTE, condenando a la parte demandada Contratas Ancar, S.L. a la readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta resolución y en la cuantía diaria 34,52 euros, o al abono de la indemnización por importe de 1044,25 euros, a opción del empresario, que deberá ejercitar dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la



Secretaría de este Juzgado. En caso contrario, se entenderá que opta por la readmisión, si bien deberá comunicar al trabajador la fecha de reincorporación en los plazos que señala el artículo 278 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y de no hacerlo, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo con las consecuencias establecidas en el artículo 281 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El FOGASA, en su condición de responsable legal subsidiario, deberá estar y pasar por dicha declaración.

Se imponen a la parte demandada Contratas Ancar, S.L. las costas del juicio, incluidos, hasta el límite de 600 €, los honorarios del letrado del demandante."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" **PRIMERO.-** El demandante Justiniano ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa Contratas Ancar, S.L., dedicada a la actividad de silvicultura y explotación forestal dentro del sector agropecuario, con antigüedad desde el 18 de noviembre de 2019 hasta el 27 de septiembre de 2020, con categoría profesional de peón forestal/motoserrista y salario de 1.050 euros, con prorrata de pagas extraordinarias (documento número 3 del ramo de prueba de la parte actora, folios 69 a 73 y documento número 1 del ramo de prueba de la parte demandada, folios 92 a 96) (extremos admitidos por la parte demandada). El actor no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria de los trabajadores o sindical.

El trabajador fue contratado para el desarrollo de la siguiente labor (detallada de forma clara y precisa en el contrato celebrado entre las partes): trabajos de corta y acordonado en el incendio de Flix (Tarragona). La tarea para la que fue contratado el trabajador tenía carácter temporal por estar limitada temporalmente sin solución de continuidad y sin tratarse de una necesidad permanente ni ordinaria de la empresa.

Resulta de aplicación en la presente relación laboral el Convenio Colectivo estatal para el sector de actividades forestales, de 27 de junio de 2019.

SEGUNDO.- La empresa notificó verbalmente la extinción del contrato por fin de obra al actor el día 27 de septiembre de 2020, con efectos del mismo día. La empresa no ha abonado ni puesto a disposición del actor el importe de la indemnización legal por fin de contrato. La empresa dio de baja al trabajador en la TGSS en fecha 27 de septiembre de 2020 (documento número 2 del ramo de prueba de la parte actora, folios 66 a 68 y documento número 8 del ramo de prueba de la parte demandada, folio 109).

TERCERO.- El actor disfrutó del permiso de paternidad tras el nacimiento de su hija en dos periodos, el segundo de los cuales finalizaba el día 27 de septiembre de 2020 (documento número 5 del ramo de prueba de la parte actora, folios 76 y 77).

CUARTO.- La empresa demandada ejecutó los trabajos de restauración de la zona afectada por el incendio de la Ribera del Ebro del mes de junio de 2019 en el periodo comprendido entre el mes de octubre de 2019 y el mes de julio de 2020 (documento número 2 del ramo de prueba de la parte demandada, folio 98), por lo que el fin de la obra tuvo lugar en julio del año 2020. El apartado primero del certificado de duración de la obra dispone: "Que la empresa Contratas Ancar, S.L. con C.I.F. b-44147197 actuó como contratista de las referidas obras (restauración de la zona afectada por el incendio), comenzó su ejecución en octubre de 2019 y terminó en julio de 2020, habiendo ejecutado los trabajos con arreglo a condiciones y a satisfacción del que suscribe".

QUINTO.- El último trabajador de la empresa en el código de cuenta de cotización de Tarragona fue dado de baja en fecha 9 de febrero de 2021, esto es, con posterioridad a la extinción del contrato del actor, sin que quede acreditado que dicho empleado realizaba la misma labor para la que fue contratado el demandante.

SEXTO.- Presentada demanda de conciliación ante el SMAC el día 23 de octubre de 2020, éste se celebró el día 13 de noviembre de 2020, sin la comparecencia de la empresa demandada pese a haber sido citada oportunamente, con el resultado de intentada sin efecto. El día 12 de noviembre de 2020 se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de Reus dirigida al presente órgano judicial, dando lugar al correspondiente procedimiento."

TERCERO.- En fecha 7 de marzo de 2023 se dictó auto de aclaración de la anterior sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

" Estimo la petición formulada por la parte actora de aclaración de la resolución dictada en el presente procedimiento con fecha 28 de febrero de 2023, en el sentido de que queda definitivamente redactada de la siguiente forma:

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante Justiniano ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa Contratas Ancar, S.L., dedicada a la actividad de silvicultura y explotación forestal dentro del sector agropecuario, con

antigüedad desde el 18 de noviembre de 2019 hasta el 27 de septiembre de 2020, con categoría profesional de peón forestal/motoserrista y salario de 1.222,14 euros, con prorrateo de pagas extraordinarias (documento número 3 del ramo de prueba de la parte actora, folios 69 a 73 y documento número 1 del ramo de prueba de la parte demandada, folios 92 a 96) (extremos admitidos por la parte demandada). El actor no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria de los trabajadores o sindical.

[...]

FUNDAMENTOS DE DERECHO

[...]

CUARTO.- Despido improcedente

[...]

La calificación del despido como improcedente determina la aplicación de los efectos previstos en el artículo 56 ET, esto es, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. Por consiguiente, la declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 LRJS y con el artículo 56.1 ET, ascendiendo a "treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades". Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 18/11/2019 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 27/09/2020. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125). Por consiguiente, debemos contabilizar 11 meses de prestación de servicios. Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a 1215,44 euros. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte demandante, si bien en el caso que nos ocupa la parte actora no ha recibido la indemnización por fin de contrato temporal.

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por Justiniano contra la empresa Contratas Ancar, S.L. y contra el Fogasa, declaro el DESPIDO de fecha 27 de septiembre de 2020 IMPROCEDENTE, condenando a la parte demandada Contratas Ancar, S.L. a la readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta resolución y en la cuantía diaria 40,18 euros, o al abono de la indemnización por importe de 1215,44 euros, a opción del empresario, que deberá ejercitar dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado. En caso contrario, se entenderá que opta por la readmisión, si bien deberá comunicar al trabajador la fecha de reincorporación en los plazos que señala el artículo 278 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y de no hacerlo, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo con las consecuencias establecidas en el artículo 281 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social."

CUARTO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, D. Justiniano, que formalizó dentro de plazo, y que la parte demandada, CONTRATAS ANCAR, S.L., lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia nº 37/2023, de 28 de febrero, del Juzgado de lo Social nº 1 de Reus, aclarado por Auto de 7 de marzo de 2023, que declaró la improcedencia del despido del trabajador demandante, con las consecuencias inherentes a dicha declaración, se alza en suplicación la representación letrada del actor, cuyo recurso ha sido impugnado por la empresa demandada. El recurso plantea un primer suplicatorio dedicado a la revisión de hechos probados, correctamente amparado en el apdo. b) del art. 193 LRJS.



SEGUNDO.- Con carácter previo hemos de recordar que la suplicación no constituye una segunda instancia ni una apelación que permita una revisión "ex novo" de las pruebas practicadas en el juicio sino, además y principalmente, que cualquier modificación o alteración en el relato de hechos declarados como acreditados por el juzgador de instancia no sólo ha de resultar trascendente a efectos de la solución del litigio sino que, en todo caso, ha de apoyarse en concreto documento auténtico o prueba pericial que obrante en autos patentice de manera clara, evidente y directa, de forma contundente e incuestionable el error de aquel juzgador cuya facultad de apreciación conjunta que respecto de los "elementos de convicción" -concepto más amplio que el de medios de prueba aportados a los autos, el artículo 97.2 LPL le otorga, no puede verse contradicha ni desvirtuada por valoraciones distintas o conclusiones diversas de parte interesada.

TERCERO.- Dicho lo cual, se interesa en primer lugar la revisión del hecho probado cuarto, para añadir e intercalar en el mismo, tras "el mes de julio de 2020" el siguiente texto: " *que consistieron en 12.765 horas de peón forestal especialista motoserrista en trabajos de corta y acordonado, identificándose esta obra con las siglas "02" (...)*"; pretensión modificatoria que se acoge a la vista del documento nº 2 del ramo de prueba de la parte demandada, consistente en certificación de la empresa Forestal Catalana SA (folio 98).

A continuación, se solicita la modificación parcial del hecho probado quinto, para el que se postula la siguiente redacción definitiva:

" *Quinto.- El último trabajador de la empresa, de los cuatro trabajadores que estuvieron dados de alta, en el código de cuenta de cotización de Tarragona fue dado de baja en fecha 9 de febrero de 2021, esto es, con posterioridad a la extinción del contrato del actor, sin que quede acreditado que dicho empleado realizaba la misma labor para la que fue contratado el demandante. A los cuatro trabajadores se les dio de baja en la seguridad social en las siguientes fechas: 27/03/2020, 17/07/2020, 27/09/2020 (el actor) y el 09/02/2021*".

Se acepta parcialmente la pretensión revisora, en cuanto al número de trabajadores y fechas en que fueron dados de baja en seguridad social, en atención a los informes de vida laboral de la mercantil demandada, rechazándose respecto a la falta de acreditación de que el último trabajador (baja en 09/02/2021) realizara la misma labor para la que fue contratado el demandante, por la formulación del texto en sentido negativo, debiendo distinguirse entre hechos no probados y hechos probados negativos, pues sólo los primeros han de estar ausentes del relato fáctico, no así los segundos, cuando consistan en conductas omisivas relevantes para fundar la pretensión.

CUARTO.- El siguiente motivo suplicatorio, al amparo del apdo. c) del art. 193 LRJS, se dedica al examen del derecho aplicado en la resolución judicial discutida, a la que se imputa infracción de los arts. 55.5.a) ET y 108.2.a) LRJS, así como de la doctrina contenida en la STSJ CAT nº 2081/2022, de 4 de abril. Se argumenta, en síntesis, que estamos en el caso ante un despido nulo directo o automático según lo establecido en dicho precepto estatutario, que considera como supuesto de nulidad del despido " *el de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo a que se refiere el art. 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos*", y ello por cuanto en julio de 2020 habían finalizado las obras para las que se contrató a la mercantil demandada, manteniéndose no obstante en alta a dos trabajadores, uno hasta el 27/09/2020 (el actor) y otro hasta el 09/02/2021, constando probado (HP 5º) que en julio de 2020 finalizó la obra "02", habiéndose notificado al trabajador demandante de forma verbal la extinción de su contrato de trabajo el 27/09/2020, fecha en que fue dado de baja en la seguridad social, manteniéndose a otro trabajador hasta el 09/02/2021, por lo que entiende la recurrente que la verdadera causa del cese es la paternidad y que, de conformidad con lo expuesto, procedería la aplicación objetiva y automática del art. 55.5.a) ET.

La sentencia recurrida descarta el carácter fraudulento del contrato temporal de obra suscrito entre las partes, considerando improcedente el cese del actor por incumplimiento del requisito de comunicación escrita del despido y del plazo de preaviso de quince días naturales exigidos en el convenio colectivo de aplicación. La resolución judicial rechaza la pretendida declaración de nulidad del despido, en atención a que el cese estuvo motivado por el fin de la obra para la que fue contratado, ya que la misma concluyó en el mes de julio de 2020 y el trabajador fue despedido el último día del permiso de paternidad, esto es el 27 de septiembre de 2020, al no ser posible la reincorporación a su puesto de trabajo por haber concluido su cometido, por lo que, concluye la juzgadora, el despido fue debido a un motivo distinto del disfrute del permiso de paternidad. Esta argumentación debe matizarse y rebatirse por la Sala, pues si bien las obras finalizaron en julio de 2020, al demandante se le despidió dos meses después, y, como también se ha dicho, se mantuvo a otro trabajador hasta el 09/02/2021, por lo que es evidente que, después de julio de 2020, el actor, que no consta estuviera disfrutando de vacaciones o de otro permiso distinto del de paternidad, hubo de ser destinado a la realización de trabajos ajenos al objeto del contrato concertado, al menos hasta que inició el segundo periodo



de disfrute del permiso de paternidad tras el nacimiento de su hija el NUM000 de 2020, que comenzaba el 10 de agosto y finalizaba el día 27 de septiembre de 2020 (HP 3º y folio 76), por lo que la participación del actor en otras obras, sin su expresa aceptación o sin acuerdo posterior con la empresa, hace que devenga fraudulento el contrato temporal y por ende convierte la relación laboral indefinida "ex" art. 15.3 ET, por lo que el cese del actor supone un despido, que habría de calificarse en principio como improcedente, también por los defectos formales apuntados, pero como quiera que se operó cuando todavía estaba disfrutando del permiso de paternidad, aunque fuera en el último día de disfrute, la calificación ha de ser la de nulidad en aplicación del art. 55.5.a) ET, pues se consideran objetivamente nulos los despidos improcedentes durante el disfrute del permiso parental, dado que el disfrute del permiso de paternidad (que está unificado con el permiso de maternidad en la institución de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor) del artículo 48.4 ET es un supuesto de nulidad objetiva al estar expresamente recogido en el artículo 45.1.d) ET, por lo que, en definitiva, al no existir causa que justifique la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho al permiso de paternidad, procedería ya de entrada la nulidad automática de la decisión extintiva, con estimación del motivo.

QUINTO.- Seguidamente, se invoca la vulneración del art. 14 CE y de la doctrina del TC en la materia, alegándose, en síntesis, que existe un móvil discriminatorio, porque a juicio del recurrente la causa del despido no estaba justificada, la empresa ha vinculado el fin del contrato con la finalización de una obra distinta a la que consta en el contrato de trabajo, por lo que la única causa real para extinguir la relación laboral se encuentra en la paternidad del recurrente. Existen, a su juicio, indicios de actuación discriminatoria no desvirtuados por la empresa, con vulneración del art. 14 CE, por lo que, además de la declaración de nulidad del cese pide que se resarza al trabajador con una indemnización por daños morales en cuantía de 15.000 euros.

La decisión de la empresa se justificó en el fin de la obra "Trabajos de corta y acordonado en el incendio de Flix (Tarragona) a la que estaba adscrito el actor, sin embargo, como se ha dicho, dichas obras finalizaron dos meses antes, en julio de 2020. Debemos recordar al efecto cómo, y ante el tipo de procedimiento y alegaciones formuladas, opera una singular distribución de la denominada "carga" probatoria. Recordemos que el art. 181.2 LRJS sanciona que "en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Una distribución particular de dichas "cargas" que tiene una precisa justificación material; y es que la prueba de la discriminación para quien la sufre es difícilmente practicable dado que la empresa, en uso de su poder de organización, puede fácilmente ocultar cualquier motivación discriminatoria y presentar una apariencia de licitud de actuación. Es por dicha razón que se libera a los titulares del derecho fundamental de una prueba exhaustiva del daño y de la motivación discriminatoria. El trabajador/a habrá de acreditar, eso sí y de manera rigurosa, la existencia de indicios que sean capaces de generar una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato (STC 48/2002) y será entonces, y solo entonces, cuando corresponde al demandado asumir la carga de probar que los hechos que motivan su decisión son legítimos o, aún sin justificar su estricta licitud, que se presentan como razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de los derechos fundamentales en cuestión. Y en este punto son reiterados los pronunciamientos del TC que señalan que no se le impone al empresario en dicha situación una prueba "diabólica" de un hecho negativo -la no discriminación-; lo que se le exige acreditar es la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada, así como su carácter ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas pueden verse STC 198/1996, 82/1997 o 90/1997). A la parte demandada le corresponde así, dicho en otros términos y tras constatarse los indicios de vulneración del derecho fundamental, la carga de probar, sin que le baste el intentarlo, que su actuación tiene causas reales, esto es, causas absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión que se tilda como discriminatoria por el trabajador y que se perfila así como el único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Dicho esto, sucede que en el presente caso se ha acreditado plenamente que la decisión empresarial impugnada en el procedimiento no es ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales inscribiéndose o enmarcándose en una actuación regular de la empresa ajena o indiferente a las circunstancias personales del trabajador afectado. El cese del trabajador demandante se produce o hace eficaz en momento en que tiene suspendida su relación laboral al tener concedido permiso de paternidad por nacimiento de hijo que finalizaba precisamente el día en que ve extinguida su relación laboral. Si en tal momento la empresa no acredita la finalización de la obra para la que fue contratado el actor, pues ya había concluido dos meses antes, continuando pese a ello el trabajador de alta en la empresa, hay que entender que adscrito a obra distinta, pues nada acredita la empresa en contrario, y que el cese se produce precisamente el mismo día que acaba el permiso de paternidad, es claro que la extinción de la relación laboral queda absolutamente vinculada con el ejercicio de dicho permiso de paternidad, sin que la empresa haya acreditado causa real alguna justificativa del cese, no pudiendo descubrirse otro motivo para la decisión extintiva empresarial que el inminente fin de dicho permiso, de modo que, ligado el



cese al ejercicio de dicho permiso, por tanto a las circunstancias personales del actor y no a las propias de la relación laboral, hay que concluir que el despido es discriminatorio por su relación con el ejercicio de ese derecho de conciliación por el trabajador, con vulneración del art. 14 CE, que conlleva necesariamente la existencia de, al menos, unos daños morales para el trabajador que ha sufrido dicha vulneración, daños morales que no exigen la cumplida acreditación de unos determinados y concretos daños y perjuicios, sino que se producen automáticamente y que serán fijados en su cuantía prudencialmente por el juez o tribunal siempre y cuando hayan sido reclamados en la demanda. Por tanto, habiéndose declarado la vulneración de derechos fundamentales, debe fijarse necesariamente una indemnización por los daños morales que dicha vulneración ha ocasionado a la parte actora, estimándose adecuada a la entidad del daño la de 6.251 euros, siendo válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS (v. STS de 15/2/2012 y 13/7/2015, entre otras), estimándose que es proporcionada al perjuicio moral causado la indicada suma, que queda en el grado mínimo de la sanción prevista para las faltas muy graves en el art. 40.1.c) LISOS en su redacción vigente al tiempo de los hechos.

Todo lo cual conduce a la estimación parcial del motivo y con ello también parcial del recurso, en los términos que se dirán en la parte dispositiva.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por D. Justiniano contra la sentencia nº 37/2023, de 28 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Reus en sus autos de despido nº 1019/2020, y en su consecuencia revocamos dicha resolución y, con estimación parcial de la demanda, declaramos la nulidad del despido de 27 de septiembre de 2020 por lesivo de derechos fundamentales, y en su consecuencia condenamos a la empresa demandada Contratas Ancar S.L. a la readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión efectiva tenga lugar, así como al abono al actor de 6.251 euros en concepto de indemnización por daños morales, debiendo a su vez el trabajador reintegrar lo percibido, en su caso, como indemnización por fin de obra.

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

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.



Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma.

Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ