



Roj: **STSJ CAT 8919/2025 - ECLI:ES:TSJCAT:2025:8919**

Id Cendoj: **08019340012025105731**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **16/06/2025**

Nº de Recurso: **5602/2024**

Nº de Resolución: **3403/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JESUS GOMEZ ESTEBAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Tarragona, núm. 3, 10-04-2024 (proc. 15/2024),
STSJ CAT 8919/2025**

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16 - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 4314844420240000222

Recurso de suplicación 5602/2024 -T9

Materia: Acomiadaments per causa objectiva

Órgano de origen: Juzgado de lo Social nº 3 de Tarragona

Procedimiento de origen: Despidos / Ceses en general 15/2024

Parte recurrente/Solicitante: Faustino

Abogado/a: Elias Franco Linares

Parte recurrida: CPI INDUSTRIAL ENGINEERING SA, FOGASA, MINISTERI FISCAL

Abogado/a: MIGUEL GONZALEZ RODRIGUEZ, Juan Carlos Angulo Valdearenas

SENTENCIA N° 3403/2025

Magistrados/Magistradas:

Ilma. Sra. Amparo Illán Teba

Ilma. Sra. Mar Serna Calvo Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

Barcelona, 16 de junio de 2025

Ponente: Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, 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 10 de abril de 2024 que contenía el siguiente Fallo:

"Que **ESTIMO** en su pretensión subsidiaria la demandada interpuesta por **D. Faustino**, defendido por el Letrado D. Elías Franco, contra **CPI INDUSTRIAL ENGINEERING SA**, defendido por el Letrado D. Miguel González Rodríguez y **FOGASA**, sin que esta última compareciera y debo,

DECLARAR la improcedencia del despido efectuado por **CPI INDUSTRIAL ENGINEERING SA** con fecha de efectos de 10/12/2023, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, la empresa demandada deberá en el plazo de **CINCO DÍAS** desde la notificación de la presente resolución optar entre la readmisión del trabajador demandante o la extinción de su contrato de trabajo con abono de una indemnización de **249,42 euros**, con abono de los salarios por importe de 90,70 euros diarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente sentencia, sin perjuicio de los descuentos legales sobre dicha suma a los que, en su caso, hubiere lugar a efectuar en ejecución de la presente sentencia, salarios de tramitación reconocidos únicamente en el supuesto de que la empresa demandada opte por la readmisión expresa o tácita del trabajador demandante; derecho de opción que deberá ejercitar mediante escrito o comparecencia ante la oficina de este Juzgado en el plazo indicado, advirtiéndole a la demandada de que en el caso de no optar en el plazo y forma indicado se entenderá que procede la readmisión.

En cuanto al FOGASA, este organismo estará a la responsabilidad que legalmente le corresponde."

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

"PRIMERO.-La parte actora, D. Faustino, con DNI NUM000, formalizó con la empresa demandada contrato de trabajo temporal del 23/11/2023 al 10/12/2023.

En el contrato de trabajo se fijó una jornada a tiempo completo, en el centro ubicado en la Canonja, Tarragona, como oficial 1ª Montador y con una duración desde el 23/11/2023 al 10/12/2023 (folio 102 a 104, dando por reproducido el contenido íntegro del contrato).

SEGUNDO.-Mediante carta de fecha 10/12/2023 la empresa demandada comunicó el fin del contrato (folio 105, dando por reproducido el contenido íntegro de la carta).

TERCERO.-En fecha 21/12/2021 tuvo entrada en el juzgado de Refuerzo la demanda interpuesta por el actor, que dio lugar al procedimiento de despido 1078/2021 (folio 112 a 139) y finalizó mediante Decreto 615/2023, aprobando en dicho Decreto el acuerdo alcanzado y desistiendo el demandante de la empresa demandada en este procedimiento (folio 163 a 166).

CUARTO.-La parte actora presentó papeleta de conciliación en fecha 2/1/2024. El acto de conciliación tuvo lugar el 24/1/2024 con el resultado de intentado sin efecto (folio 37)."

TERCERO.-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó CPI INDUSTRIAL ENGINEERING SA, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Por la parte actora se formaliza recurso de suplicación frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 3 de Tarragona de 10 de abril de 2024 en la que, estimando la pretensión subsidiaria de la parte actora, declaró la improcedencia del despido con efectos 10 de diciembre de 2023 acordado por la empresa demandada.

La parte recurrente insta en su recurso un motivo de infracción de norma o garantías procesales generador de indefensión al amparo del art 193 a) de la LRJS y un motivo de censura jurídica de la misma al amparo del art 193 c) de la LRJS.

El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.-Como motivo amparado en la letra a) del art 193 de la LRJS alega la recurrente infracción procesal generadora de indefensión por la sentencia de instancia al no haber sido practicada la prueba documental, requerida mediante providencia de 30 de enero de 2024 la empresa demandada en su aportación, debiendo ser aplicada la "ficta documentatio" en concreto al no aportarse la vida laboral de la empresa demandada, acreditándose por ello fraude en la contratación temporal de la recurrente.

Con carácter general cabe recordar que para el éxito del recurso de suplicación por quebrantamiento de normas y garantías del procedimiento contemplado en el artículo 193.a) de la LRJS es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

1º) Que en el procedimiento de instancia se haya infringido una norma procesal o una de las garantías procesales explícitas en la Constitución, sobre todo en el artículo 24, pero no basta con que el órgano judicial

haya incurrido en una irregularidad formal, sino que es además necesario que tal infracción determine la indefensión del afectado (STC 158/1989, de 5 de octubre). Indefensión no en sentido puramente formal, sino también material, que suponga una vulneración del artículo 24 de la Constitución (STC 161/1985 de 29 de noviembre; 158/1989 de 5 de octubre y 124/1994 de 25 de abril). La indefensión consiste en un impedimento del derecho a alegar y demostrar en el proceso los propios derechos y, en su manifestación más trascendente, es la situación en que se impide a una parte, por el órgano judicial en el curso del proceso el ejercicio del derecho de defensa, privándola de ejercitar su potestad de alegar y, en su caso justificar sus derechos e intereses para que le sean reconocidos o para replicar dialécticamente las posiciones contrarias en el ejercicio del indispensable principio de contradicción (STC 89/1986 de 1 de julio).

2º) Que se cite por el recurrente la norma o garantía cuya infracción se denuncia, (SS del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1.988 y 6 de junio de 1.990).

3º) Que el defecto procesal sea invocado por la parte que, sin haberlo provocado, haya resultado perjudicada por el mismo, (Sentencias del Tribunal Constitucional 159/1988 de 19 de septiembre y 48/1990 de 20 de marzo).

4º) Que se haya formulado protesta en tiempo y forma.

Finalmente, en relación con la indefensión, debe recordarse que según el artículo 238.3 de la LOPJ para que proceda la nulidad de una resolución judicial es preciso que se prescinda de normas esenciales del procedimiento (audiencia, asistencia y defensa), siempre que de ello se derive efectiva indefensión para la parte recurrente. Por su parte, la doctrina constitucional exige que para decretar la nulidad de las actuaciones judiciales no basta con que se haya producido la infracción de una determinada norma procesal, sino que tal vulneración ha de producir una situación de indefensión, no meramente formal, sino material, indefensión que concurre en el presente caso.

Aplicando dicha doctrina al supuesto de autos el motivo de infracción procesal alegado debe desestimarse. Consta en autos como, formalizada contratación temporal por la recurrente y la empresa demandada en fecha 22 de noviembre de 2023, en fecha 10 de diciembre de 2023 se notificó a la actora la extinción de su contrato por finalización de contrato temporal. La sentencia de instancia, estimando la pretensión subsidiaria de la demanda entendió la inexistencia de causa de temporalidad probada, teniendo la extinción del contrato como propio despido declarado improcedente.

Siendo ello así, la no aportación por la empresa de determinada documentación que en el motivo de recurso se centra en la aportación de la "vida laboral de la empresa" carece de toda relevancia como señala la impugnante. Y ello porque el fraude de ley en la contratación temporal que podría ser justificado con dicha documental ha sido expresamente reconocido en la sentencia de instancia, no generando por ello indefensión material alguna a la recurrente y sin que la prueba documental requerida incida en modo alguno en la pretensión de nulidad que, sin solicitar modificación fáctica, es objeto de censura jurídica en el recurso.

TERCERO.-Al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social alegando infracción de doctrina jurisprudencial, instó la recurrente la declaración de nulidad del despido acordado por la empresa por infracción de la garantía de indemnidad, alegando ser el mismo represalia y reacción frente a una previa demanda por despido formulada por la parte actora, interesando junto con la declaración de nulidad la condena de la empresa al abono de la suma por indemnización de daños morales fijada en el motivo de recurso.

La empresa demandada, con remisión a la fundamentación de la sentencia de instancia, solicitó la desestimación del recurso al no haber aportado la recurrente indicio alguno de tener la extinción del contrato temporal, declarada como despido improcedente en la sentencia de instancia, origen en previa reclamación judicial por despido.

Alegándose en el motivo de censura jurídica implícitamente la vulneración de la tutela judicial efectiva en la modalidad de garantía de indemnidad, entendiendo la recurrente ser su despido formalizado mediante la comunicación de la extinción de su contrato de trabajo temporal una represalia ante una previa demanda por despido dirigida, entre otras, frente a la empresa demandada, respecto de la garantía de indemnidad siguiendo la sentencia de nuestra Sala de 16 de octubre de 2023, recurso 3214/2023 debe recordarse que: *"Reiterada doctrina constitucional sostiene que "la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso judicial que ocasionen privación de garantías procesales, sino que, asimismo, tal derecho puede verse también lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para una acción judicial, produzca como consecuencia una represalia empresarial o, en todo caso, un efecto negativo en su posición y patrimonio de derechos. En suma, el derecho consagrado en el art. 24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de una acción*

judicial -individual o colectiva (STC 16/2006, de 19 de enero - o de los actos preparatorios o previos al mismo - incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza" (por todas, sentencias del TC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2 ; 125/2008, de 20 de octubre, FJ 3 ; 6/2011, de 14 de febrero, FJ 2 y 183/2015, de 10 septiembre , FJ 3).

En el ámbito laboral, la garantía de indemnidad consiste "en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos [...] de suerte que una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido (en el sentido amplio anteriormente indicado) debe ser calificada como radicalmente nula, por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo" (STC 183/2015, de 10 septiembre , FJ 3).

La STC 55/2004, de 19 abril, FJ 2, explica que "el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado por el art. 24.1 CE quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales. El temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la consagración constitucional de la efectividad de la tutela judicial, retrayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial."

En lo concerniente a la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, la jurisprudencia casacional es muy abundante y reiterada en materia de garantía de indemnidad. Basta con remitir, por todas, a las SSTs 17 de junio de 2015 (rcud 2217/2014), 27 de enero de 2016 (rcud 2787/2014), 18 de marzo de 2016 (rcud 1447/2014 , 26 octubre 2016 (Pleno, rcud 2913/2014), 25 de enero de 2018 (rcud 3917/2015), 21 de febrero de 2018 (rcud 2609/2015) y 22 de enero de 2019 (rcud 3701/2016) y a las por ellas citadas. De conformidad con esta jurisprudencia, para que opere el desplazamiento hacia el empresario de la carga de prueba, no basta simplemente con que el trabajador afirme la vulneración de la garantía de la indemnidad (o de cualquier otro derecho fundamental), sino que ha de acreditar un indicio o -sin que proceda realizar mayores precisiones- un principio de prueba que permita deducir que aquella vulneración se puede haber producido (se remite, por ejemplo, a las SSTs 26 de abril de 2018, rcud 2340/2016 , y 22 de enero de 2019, rcud 3701/2016).

La doctrina emanada de la Sala IV ha acogido y desarrollado los razonamientos sentados por el máximo intérprete de nuestra Constitución, amoldando la garantía de indemnidad a las particularidades de los distintos supuestos enjuiciados para dotarla de eficacia. En este sentido, la innovadora STS 1242/2021, de 9 de diciembre (rec.92/2019), concluye haberse lesionado la garantía de indemnidad de la trabajadora temporal al haberse formulado distintas reclamaciones por distintos trabajadores frente al Ayuntamiento empleador, el cual, consciente del carácter fraudulento de la contratación temporal que venía sucediéndose anualmente, decide extinguir la relación laboral litigiosa, incurriendo en discriminación refleja o por solidaridad.

Por su parte, la STS 917/2022, de 15 de noviembre (rec.2645/2021) extiende el ámbito de aplicación de la garantía de indemnidad. La misma entendió vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador, declarando la nulidad del despido de aquel que cuatro días antes había remitido un mensaje al empresario reclamando la retribución de las horas extraordinarias que relacionaba en el mismo, sin que se hubiera llegado a ejercitar acción alguna...".

Junto a lo anterior y como reglas generales en supuestos de alegación de vulneración de derechos fundamentales, debe partirse de la obligada aportación por la persona trabajadora de un indicio fundado acreditativo de la situación de discriminación y/o vulneración del DF o libertad pública, correspondiendo tras dicha acreditación indiciaria a la empresa aportar una "justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", art 96 LRJS. Y ello ratificado por el art 30 de la Ley 15/2022 al indicar respecto de las reglas relativas a la carga de la prueba que: "1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Nuestra Sala, así sentencia de 21 de febrero de 2024, recurso 5698/2023, ha venido interpretando dichos requisitos tras la promulgación de la Ley 15/2022 indicando: "...se remiten las sentencias de esta la Sala de 25 de julio de 2011 y 24 de mayo de 2012 , a lo manifestado por la sentencia del citado Tribunal 266/93 al recordar "que el indicio del trato discriminatorio o atentatorio contra los derechos fundamentales desplaza al empresario la carga de probar causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión adoptada tanto por

la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, cuanto por la dificultad que el trabajador tiene para acreditar la existencia de una causa de despido discriminatoria o lesiva de otros derechos fundamentales". Y si bien es cierto, se añade, "que no basta la mera afirmación de la existencia de una causa atentatoria contra los derechos fundamentales, sino que ha de probarse indiciariamente la existencia de aquella causa, tal y como expresamente dispone los artículos 96 y 179.2 Ley de Procedimiento Laboral, una vez acreditados tales indicios, el empresario no tiene que demostrar el hecho negativo -verdadera prueba diabólica- de que no haya un móvil lesivo de derechos fundamentales", sino tan solo probar que el despido, en el caso que nos ocupa la asignación de funciones profesionales a realizar, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito contrario a los derechos fundamentales en cuestión y con entidad desde el punto de vista de la medida adoptada debiendo significarse de que no cualquier motivo sirve para justificar el ejercicio del poder de dirección de forma arbitraria.

En similar sentido se pronuncia la posterior sentencia del mismo Tribunal Constitucional 18 de octubre de 2010 al poner de relieve (con cita de los antecedentes que en la misma se mencionan) como "la prueba indiciaria se articula en un doble plano: el primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia. Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido".

Debemos añadir que, dado el momento temporal en que se produce la extinción, debemos aplicar en nuestra labor hermenéutica la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación...

Es en este contexto en el que se entronca la finalidad de la "prueba indiciaria" que (como afirma la STC de 8 de mayo de 2006 ; reiterando la doctrina expresada en sus sentencias 66/2002, de 21 de marzo ; 17/2003, de 30 de enero ; 171/2003, de 29 de septiembre ; 188/2004 , de 2 de noviembre y 171/2005, de 20 de junio ; y 24 de abril de 2006) "no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental, finalidad en orden a la cual se articula un doble elemento de prueba.

Se refiere, el primero, a la necesidad de que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél, para lo que no basta con una mera alegación o la afirmación del actor tildándolo de discriminatorio, siendo preciso acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del Juez sobre la existencia de hechos atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad. Para apreciar la concurrencia del indicio tendrán aptitud probatoria, tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente, y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean, sin embargo, de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero habrá de superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas, o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo inverosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del onus probandi al demandado..."

Una vez cubierto este inexcusable presupuesto, y como segundo elemento, -añade dicha sentencia- "recae sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación obedeció a causas reales y objetivas, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para fundar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios, sin que ello suponga situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales. Se trata, pues, de una auténtica carga probatoria, y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que debe llevar al juzgador a la convicción de que las causas alegadas motivaron la decisión de forma razonable y ajena a todo propósito atentatorio al derecho fundamental"; imponiéndose, así, al empresario (como "único medio de destruir la apariencia lesiva creada por tales indicios" - SSTC de 10 de noviembre de 2006 , 10 de septiembre de 2007 y 12 de enero de 2009 ; entre otras-) la carga de acreditar "que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador..."

Es en el marco de la cuestión así definida, en el que confluyen, una causa, fondo o panorama discriminatorio y otros eventuales motivos concomitantes de justificación, es válido para excluir que la actuación empresarial

enmarcada en el poder de dirección y organización del trabajo pueda considerarse discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales que el empresario acredite que la decisión tiene una justificación objetiva y razonable que permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado.

La decisión empresarial no será, así, contraria a derechos fundamentales cuando se presenta ajena a todo móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental (STC 7/1993, de 18 de enero). Es decir, podrá neutralizarse el panorama indiciario siempre que el resultado probatorio revele efectivamente la desvinculación entre el acto empresarial y el derecho fundamental invocado.

Neutralizará el panorama indiciario aquella actividad probatoria de la empresa de la que quepa concluir la desconexión patente entre el factor constitucionalmente protegido ... y el acto empresarial que se combate ..., logre o no logre probar fehacientemente el empleador, la plena acomodación a derecho de la decisión organizativa".

Aplicando dicha doctrina al supuesto de autos, debe partirse del relato fáctico de la sentencia, no modificado en sede de recurso y complementado con las manifestaciones de hecho realizadas a fundamento de derecho tercero:

1.- En fecha 22 de noviembre de 2023 la parte actora y la empresa demandada signaron contrato temporal por circunstancias de la producción.

A cláusula tercera de dicho contrato se fijó como fecha de finalización del contrato temporal el 10 de diciembre de 2023.

2.- Comunicada la finalización del contrato temporal por la empresa demandada el 10 de diciembre 2023, la sentencia de instancia entendiendo fraude en la contratación temporal ante la inexistencia de causa de temporalidad y estimando la pretensión subsidiaria de la demanda tuvo la extinción del contrato de trabajo con efectos 10 de diciembre de 2023 como despido, declarado improcedente.

En consecuencia y como se indicó al desestimar el motivo de infracción procesal alegado por la recurrente, resulta innecesario el examen de la censura jurídica de la sentencia en la que se pretende por la recurrente no ser ajustada a derecho su contratación temporal, por ser la causa que motivó en sentencia la declaración de improcedencia del despido.

3.- En relación de la pretendida nulidad del mismo por vulneración de la garantía de indemnidad consta como en fecha 21 de diciembre de 2021 tuvo entrada en el juzgado de refuerzo de Tarragona demanda por despido interpuesta por la parte demandante, autos 1078/2021.

Dicha demanda se dirigió frente a la ahora demandada CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A. junto con las empresas COPISA PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES SAU y NERVION INDUSTRIES ENGINEERING AND SERVICES S.L.

Mediante Decreto de 5 de diciembre de 2023 se aprobó el acuerdo conciliatorio alcanzado en dichos autos.

El mismo, desistiendo la parte actora de su pretensión respecto de la actual empresa demandada y de COPISA PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES SAU así como tras desistir de su pretensión interesando vulneración de derechos fundamentales, por la empresa NERVION INDUSTRIES ENGINEERING AN SERVICES S.L. se reconoció la improcedencia del despido con efectos 25 noviembre 2021 respecto de la parte actora, reconociendo una indemnización por importe de 46.250 euros.

HEDP tercero de la sentencia y fundamento de derecho tercero con valor fáctico.

Atendiendo a dicho relato fáctico y como señala la sentencia de instancia en términos que compartimos, la parte recurrente no ha aportado indicio alguno, siquiera sospecha, que relacione la extinción de su contrato de trabajo con la ahora demandada en fecha 10 de diciembre de 2023 formalmente por finalización de contrato temporal, declarado despido improcedente por fraude de ley en la contratación temporal en la sentencia, con su previa reclamación por despido en los autos 1078/21 seguidos ante el Juzgado Social 4 de Barcelona.

En primer lugar y como señala la sentencia porque la ahora empresa demandada, que lo era en los anteriores autos por despido desde la presentación de la demanda en el año 2021, fue codemandada en dicho procedimiento junto con otras dos empresas, desistiendo de su pretensión la actora frente a la misma en acuerdo conciliatorio aprobado por Decreto de 5 de diciembre de 2023 al reconocerse la improcedencia del despido objeto de los autos iniciados en el año 2021 por la empresa NERVION INDUSTRIES ENGINEERING AN SERVICES S.L.

Como señala la sentencia de instancia y frente a lo pretendido en recurso, no puede reconocerse indicio alguno de que la empresa ahora demandada en autos extinguiera el contrato de trabajo en fecha 10 de diciembre

de 2023 como consecuencia de un proceso por despido iniciado en el año 2021 en el que, finalmente la parte actora desistió de la empresa ahora demandada y, en especial, cuando el contrato objeto de autos se formalizó el 22 de noviembre de 2023 sin impedir por ello dicha contratación el hecho de que CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A. a fecha de contratación figurara como codemandada en los previos autos por despido en los que, finalmente, la actora desistió frente a ella de su pretensión. Por lo anterior, desvinculando la extinción del contrato de trabajo de la recurrente el 10 de diciembre de 2023 por fin de contrato temporal de la previa demanda por despido.

A lo anterior cabría añadir, partiendo del propio contenido del contrato de trabajo signado por las partes en fecha 22 de noviembre de 2023 de carácter temporal por circunstancias de la producción, que el mismo en su clausulado ya preveía como fecha de extinción del contrato el 10 de diciembre de 2023, no existiendo por ello relación causal alguna o indiciaria entre el curso de los autos 1078/2021 por despido y la fecha de extinción del contrato, ya fijada desde el momento de la contratación temporal y sin perjuicio de que, por ausencia de la causa de temporal, la misma haya sido considerada no ajustada a derecho conllevando la declaración de improcedencia del despido, sin por ello como señala la sentencia de instancia y compartimos indicio o sospecha alguna de represalia empresarial en la toma de la decisión extintiva que vulnere la garantía de indemnidad.

Ello conlleva la desestimación del motivo de censura jurídica en autos, desestimando la pretensión actora instando la declaración de nulidad del despido al no acreditarse vulneración de la garantía de indemnidad, conllevando la desestimación de la reclamación de cantidad acumulada por indemnización de daños morales.

CUARTO.-Respecto de la condena en costas y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 235 de la LRJS, no procede su imposición en autos.

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

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Faustino frente a la sentencia dictada en fecha 10 de abril de 2024 por el Juzgado de lo Social 3 de Tarragona en los autos 15/2024, debemos confirmar y confirmamos íntegramente dicha resolución.

Sin condena en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

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 0937 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 0937 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.

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.