



AUTOS NUMERO 1142/16
Juzgado de lo Social nº Tres de Huelva

SENTENCIA NUMERO 278

En la ciudad de Huelva, a 30 de junio de 2017.

La Iltma. Sra. DOÑA MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº Tres de esta Capital y su Provincia, habiendo visto los presentes autos seguidos entre partes, la una y como demandante DON ANTONIO DAMIÁN GARCÍA SÁNCHEZ y la otra y como demandada UNDERWATER CONTRACTORS SPAIN S.L., sobre reclamación por despido y cantidad, con audiencia del Ministerio Fiscal

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Que la parte actora presentó demanda ante el Decanato de estos Juzgados, que turnada correspondió al nº Tres, siendo admitida, puesta a trámite y señalándose la celebración de los Actos de Ley para el día 14 de junio de 2017, en cuya fecha y siendo la hora señalada se celebraron los mismos, que transcurrieron como recoge el Acta pertinente.

Segundo.- Con carácter previo, la parte actora desistió de la reclamación inicialmente dirigida contra "Amarres y Desamarres Molina e Hijos S.L." y "UTE UCS-Molina", teniéndola S.Sª por desistida.

Tercero.- Que en la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, excepto la relativa al plazo para dictar sentencia, debido al volumen de asuntos que recae sobre este Juzgado.

II.- HECHOS PROBADOS

Primero.- El actor Don Antonio Damián García Sánchez, mayor de edad y con DNI nº 44.230.334-T, prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia de "Underwater Contractors Spain S.L." ("U.C.S. S.L."), con CIF B-72070642 y dedicada a los servicios de buceo, amarre y desamarre de buques de hidrocarburos, mantenimiento de instalaciones marinas y operaciones de antipolución, desde el día 1 de enero de 2013, ostentando categoría profesional de buceador, en la monoboya de descarga de petroleros de la Refinería "CEPSA" La Rábida.

Percibía un salario diario bruto, en cómputo anual, de 75,77 euros.

Resulta de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos (BOE nº 37, de 13 de febrero de 2012).

Segundo.- Con fecha 26 de diciembre de 2013 Don José Luis Rodríguez Vega, en su condición de Secretario General del Sindicato de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO de Huelva, promovió ante el Sercla procedimiento de conciliación-mediación previo a la vía judicial 21/2013/070 frente a la



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	1/49





empresa "UCS S.L.", con objeto de que "la empresa se ajuste a lo establecido en el convenio colectivo y a lo recogido en el acta de la comisión paritaria del mismo de 18 de diciembre de 2013".

El mencionado procedimiento, en el que intervino el hoy actor en condición de asesor de la parte promotora, finalizó, sin avenencia, el 16 de enero de 2014, documentándose el resultado en acta obrante a folios 674 a 677, que damos por reproducidos.

Tercero.-Con fecha 5 de febrero de 2014 la entidad demandada comunicó al hoy actor su despido, merced a razones disciplinarias consistentes, en esencia, en que: "Desde el mes de Agosto de 2013, viene realizando hasta el día de hoy manifestaciones a nuestro cliente CEPSA así como al personal que trabaja en las oficinas de Huelva de la UTE UCS AMARRE Y DESAMARRE, consistentes en informarles que en esta empresa hay una mala gestión del trabajo que le venimos realizando tanto a la UTE como a CEPSA así como que esta empresa no paga lo que debería a sus trabajadores y que cambiamos las condiciones laborales sin informar y que los trabajadores están descontentos por el modo de actuar y proceder de esta empresa (...)".

Cuarto.-Con fecha 7 de febrero de 2014 el Sindicato de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO de Huelva, promovió ante el Sercla nuevo procedimiento de conciliación mediación previo a la convocatoria de huelga 21/2014/007 frente a la empresa "UCS S.L.", con objeto de que "la empresa se ajuste a lo establecido en el convenio colectivo y a lo recogido en el acta de la comisión paritaria del mismo de 18 de diciembre de 2013".

El mencionado procedimiento finalizó el 14 de febrero de 2014, documentándose el resultado en acta obrante a folios 695 a 698, que damos por reproducidos y en la que las partes alcanzaron el siguiente acuerdo: "Debatido el asunto, la parte actora acuerda no convocar la huelga cuyo preaviso tenía previsto presentar en el día de hoy, al convenir las partes iniciar un periodo de negociaciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores, negociaciones que comenzarán la semana próxima y se extenderán por el plazo máximo de quince días, acordándose igualmente que en el caso de que dichas negociaciones concluyan con acuerdo la empresa se obliga a dejar sin efecto el despido producido en la persona del trabajador D. Antonio Damián García Sánchez".

Quinto.-El 13 de noviembre de 2014 se celebraron elecciones en el centro de trabajo, resultando elegido el hoy actor representante de los trabajadores.

El 7 de noviembre de ese mismo año la Unión Provincial de CCOO Huelva formuló denuncia contra la hoy demandada ante la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva, a raíz de la cual se emite por la Inspección el 12 de enero de 2015 informe del siguiente tenor literal: "En relación con el escrito presentado en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Huelva el día 7 de noviembre de 2014, con número de registro de entrada 21/4987/14, se le informa que se envía correo electrónico a la empresa el día 24 de noviembre de 2014 para que la misma comparezca en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el día 1 de diciembre de 2014, al objeto de recabar diversa documentación material.

En dicha fecha comparece la empresa aportando documentación.

Examinada la totalidad de la documentación presentada se comprueba que la empresa lo que aporta a la funcionaria actuante es la relación de candidatos, el calendario electoral y un documento donde aparece una



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	2/49





relación de 9 trabajadores con sus nombre y apellidos, DNI así como su fecha de antigüedad en la empresa, sin que el mismo pueda considerarse censo laboral; por lo que se actúa reglamentariamente.

Lo que se informa a los efectos oportunos”.

Sexto.-El 11 de diciembre de 2014 el actor, en unión de otros compañeros, presentó papeleta de conciliación contra la empresa, en reclamación de cantidad, habiéndose celebrado el acto conciliatorio, sin avenencia, el 23 de diciembre de 2014.

La referida papeleta fue seguida de demanda, presentada el 7 de enero de 2015 en el Decanato de los Juzgados de esta sede que, turnada, correspondió al Juzgado de lo Social nº Uno, donde dio lugar a los autos tramitados bajo el número 51/15, en los que con fecha 12 de diciembre de 2016 se dictó sentencia (folios 68 a 90, por reproducidos), que desestimó la demanda y cuya firmeza no consta.

Séptimo.-El 23 de enero de 2015 el hoy actor solicitó por escrito de la empresa determinado material de trabajo y EPIS que, según indicaba, llevaban meses reclamando y cuya ausencia ponía en riesgo grave la salud y seguridad de los trabajadores (folios 201 y 211, por reproducidos).

Como Delegado de Prevención, el hoy actor realizaba a la empresa numerosas observaciones preventivas en materia de seguridad.

Octavo.-Con fecha 12 de noviembre de 2015 el Secretario de Organización y Finanzas de la UP de CC.OO de Huelva, y el hoy actor, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo, promovieron ante el Sercla nuevo procedimiento de conciliación mediación previo a la convocatoria de huelga nº 21/2015/038 frente a la empresa “UCS S.L.”, con objeto de que *“la empresa cumpla la normativa en materia de seguridad y salud laboral, así como las diversas normativas existentes en relación al uso y mantenimiento de equipos e instalaciones de buceo y que también cumpla lo dispuesto en el convenio de aplicación en materia de jornadas máximas de trabajo, dado el incumplimiento reiterado y sistemático desde enero de 2013”.*

En el escrito de iniciación aparecía incluido el hoy actor como miembro del comité de huelga.

El mencionado procedimiento finalizó, sin avenencia, el 26 de noviembre de 2015, documentándose el resultado en acta obrante a folios 721 a 724 de las actuaciones.

Noveno.-Con fecha 4 de diciembre de 2015 el hoy actor, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de Huelva, promovió ante el Sercla nuevo procedimiento de conciliación mediación nº 21/2015/041 frente a la empresa “UCS S.L.”, con objeto de que *“la empresa cumpla la normativa en materia de seguridad y salud laboral, así como las diversas normativas existentes en relación al uso y mantenimiento de equipos e instalaciones de buceo y que también cumpla lo dispuesto en el convenio de aplicación en materia de jornadas máximas de trabajo, dado el incumplimiento reiterado y sistemático desde enero de 2013”.*

El mencionado procedimiento finalizó el 10 de diciembre de 2015, documentándose el resultado en acta obrante a folios 744 a 749 de las actuaciones, que reproducimos, y en la que se hacía constar: *“(…)3.- La empresa UCS, S.L., y el delegado de personal, convienen en reunirse para solucionar las siguientes cuestiones, reuniones que se podrán desarrollar*



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	3/49





hasta 31 de enero de 2016, con la posibilidad de ampliar este plazo de común acuerdo:

.- Dotación de todos los medios necesarios para la implantación y ejecución del Plan de Emergencia y Evacuación referente a las actividades subacuáticas que UCS, S.L, desarrolle en las aguas de Huelva (medios materiales, formación y calendario de simulacros anuales).

.- Suministro de los EPIs adecuados para el trabajo en presencia de riesgo químico conforme a la Evaluación de Riesgos. Asimismo, que en los reconocimientos médicos anuales se garanticen analíticas completas, entre ellas las correspondientes a los riesgos químicos y biológicos a los que los trabajadores están expuestos por los trabajos desarrollados en las instalaciones de Cepsa y a bordo de los buques en los que los trabajadores presten sus servicios, así como las relativas a alcoholismo, y drogadicción.

.- Garantizar que se cumple con los equipos mínimos de buceo para las distintas operaciones que se realizan en la Refinería CEPSA - La Rábida. Esto se realizará previa consulta a Capitanía Marítima y/o la Dirección General de Marina Mercante, si fuere necesario.

.- Se comprobará y garantizará que todas las instalaciones fijas y portátiles de los medios de trabajo de los buzos cumplen con la reglamentación y normativa de Industria existente en nuestro país, tanto los equipos individualmente como la instalación permanente de éstos en las embarcaciones.

.- Contrato indefinido a los cuatro trabajadores eventuales por obra y servicio con más de 12 meses de antigüedad, y consolidación de la actual plantilla de trabajadores.

.- Valorar la posibilidad de puesta en marcha de la cámara hiperbárica que UCS S.L. tiene en Huelva cumpliendo todos los requisitos legales exigibles en España(...)"

Décimo.-Desde comienzos de año 2016, el hoy actor venía reclamando a la empresa que fuera ella la que descontaminase la ropa de trabajo de los operarios, cuando estos trabajaban con sustancias tóxicas y peligrosas.

Undécimo.-El 26 de abril de 2016, Doña Rosa Postigo Álvarez, desde el Departamento de Administración y Seguridad de la UTE "UCS Molina" envía al hoy actor el siguiente mensaje de correo electrónico: "Ruego que comuniqués a los buceadores que vengán a recoger sus bolsas con sus monos sucios ya que según conversación con Joanna me comenta:

En nómina hay una percepción económica que recibe cada trabajador de 75€/mensuales por el Mantenimiento Equipo. Según convenio:

Plus de mantenimiento de equipos individuales de trabajo: Complemento para el mantenimiento en buen orden de los equipos personales dados al trabajador tales como uniformes, monos de trabajo, equipos de buceo, EPI's, etc.

Saludos"

Duodécimo.-A las 15:22 horas de ese día, y por el mismo conducto, el hoy actor remite a la Sra. Postigo la siguiente respuesta: "Hola Rosa, estoy completamente en desacuerdo con este aspecto ya que, en el caso de EPIs contaminados con productos químicos, deben ser tratados y descontaminados a cargo de la empresa y en ningún caso por vías particulares por cuestiones de Salud Laboral y protección medioambiental.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	4/49
			
2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==			



En ese caso, el complemento de convenio se aplica a mantenimiento y buen estado de equipos y EPIs con carácter general y no contaminados por productos químicos.

Haré una consulta en el sindicato para ver los términos exactos en los que se plantea en la ley de PRL y en las instrucciones complementarias que existan al respecto.

Un saludo”.

Decimotercero.-A las 15:50 horas de ese día, y por el mismo conducto, el gerente de la UTE, Paw Jacobson, remite al hoy actor la siguiente respuesta: *“Damian Pregunta cómo fue el paño de trabajo lavado antes de UCS empiezan a trabajar en el proyecto.*

Si usted está expuesto a productos químicos peligrosos tenemos que analizar esto y aconsejar a CEPSA sobre su preocupación

Si la Unión es un especialista en química podemos recomendamos CEPSA en contacto con ellos

Tus observaciones profesionales en química y temas de seguridad en general son de alta importancia para la empresa y pienso que ese nivel de experto lo deberíamos utilizar de una mejor manera, permítame discutir con los directivos de UCS como podemos utilizar esa sabiduría de una mejor manera”.

Decimocuarto.-El 27 de abril de 2016 el hoy actor remite a la empresa la siguiente respuesta: *“En relación con la cuestión de la LIMPIEZA DE ROPA DE TRABAJO de la que hablábamos ayer, paso a exponeros:*

1º Riesgo Químico.

En cuanto a la solicitud de que describiese el riesgo químico al que los buzos estamos expuestos, trasladaros que el Técnico de PRL de nuestra empresa en Huelva podrá informaros más exhaustivamente que yo al respecto ya que han venido haciendo seguimiento de nuestro trabajo en los últimos 3 años y han elaborado las Evaluaciones de Riesgo correspondientes, meto por ello en copia de este correo al Técnico de PRL de UCS en Huelva.

No obstante y someramente os cito que cuando desarrollamos trabajos programados o asistencias a emergencias en los pantalanos de CEPSA o cuando accedemos a las embarcaciones en dichos pantalanos, los buzos estamos expuestos a los mismos riesgos y productos químicos que el resto de trabajadores de CEPSA que desarrollan su actividad en dichos pantalanos. Cabe decir que la frecuencia de este tipo de trabajos aunque regular (en el caso de las actuaciones programadas), podría ser considerada como esporádica.

Nuestro principal riesgo químico, dada la frecuencia de exposición, es la exposición al petróleo y algunos de sus agregados como las parafinas (en este caso sólo en cambios de mangueras). La exposición al petróleo es frecuente y regular ya que es inherente a nuestro trabajo, así como la frecuencia con la que nuestra ropa es manchada o impregnada con crudo.

En este sentido, petróleo y parafinas del mismos están catalogadas como sustancias cancerígenas de grado 1B y 1A respectivamente. Así queda definido en el REGLAMENTO 1272/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) 1907/2006. Vuestro asesor jurídico podrá comprobarlo en las Tablas de dicho reglamento.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	5/49





2º Limpieza de la ropa de trabajo.

Al tener la categoría de sustancia cancerígena 1A y 1B según el Reglamento (CE) 1272/2008, entramos dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 665/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes cancerígenos en el trabajo, como podrá observar la empresa y sus servicios jurídicos en el artículo 2.1 del mismo. Este RD es el que garantiza la máxima protección a los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes cancerígenos en el trabajo.

El mismo Real Decreto dice textualmente:

"El empresario se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa se envía en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas."

3º Coste para el trabajador.

El Real Decreto arriba mencionado también establece que, cito:

"De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores."

Los buzos recibimos un complemento de Convenio denominado "Plus de mantenimiento de equipos individuales" que viene descrito como complemento para el mantenimiento en buen orden de los equipos personales dados al trabajador tales como uniformes, monos de trabajo, equipos de buceo, EPI's, etc., siendo el importe de dicho complemento de 75 euros.

En este sentido cabe decir, que este complemento debe entenderse con carácter general ya que en función de su percepción los buzos mantenemos en buen orden de operatividad y revisión materiales como: traje seco de buceo, chalecos salvavidas y otros EPIs suministrados por la empresa, incluida la ropa de trabajo. No obstante, cuando comparecen circunstancias especiales como de la que estamos hablando y en la que la responsabilidad es de la empresa, no cabe ningún concepto:

a) Que la empresa traslade su responsabilidad económica y material sobre la salud del trabajador y las formas de transporte de material contaminado al trabajador en función de la percepción de un complemento genérico.

b) Que el coste del cumplimiento de la norma recaiga directa o indirectamente sobre el trabajador.

Con todo esto quedan respondidas todas las cuestiones planteadas para que la empresa proceda a analizar las cuestiones que estime oportunas al respecto. En caso de duda en cuanto al cumplimiento de la norma y el coste del mismo corresponderá a este Delegado y a CCOO acudir a las instancias oportunas para hacer valer la salud de los trabajadores.

Atentamente"

Decimoquinto.-*Al día siguiente, 28 de abril de 2016, Paw Jacobson responde al actor: "Estimado Damián: como escribí en mi último correo electrónico eres un gran activo con todo este conocimiento y tenemos que ver cómo podemos utilizar su conocimiento en una forma mucho mejor*

Y estoy seguro de que CEPSA también agradecerá tu conocimiento

Pero primero tenemos que aclarar con CEPSA a qué productos químicos están expuestos

Enviaremos su correo electrónico a CEPSA para comentar sobre el gran riesgo que están expuestos".



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	6/49





Decimosexto.-El 18 de mayo de 2016 el hoy actor presenta contra la empresa denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva, unida a los folios 766 a 769 de las actuaciones, que damos por reproducidos.

Decimoséptimo.-Con fecha 25 de mayo de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva requiere a la empresa demandada para que, con fecha 1 de junio siguiente, aportase, entre otros:

- procedimiento establecido para el lavado y descontaminación de la ropa de trabajo conforme a los establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 6º del Real Decreto 665/97, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con agentes cancerígenos en el trabajo y
- evaluación de riesgos de las sustancias químicas en contacto con los trabajadores y medidas preventivas adoptadas al respecto.

Decimooctavo.-El 1 de junio de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva requiere a la empresa demandada para que, de manera inmediata, subsane las siguientes deficiencias: "HECHOS CONSTATADOS:

1.- *Ante la ausencia de un procedimiento para la descontaminación de ropa de trabajo, se requiere a la empresa para que proceda al lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. El coste de tales medidas no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores.*

2.- *Deberá revisarse la evaluación de riesgos, incluyendo en la lista de productos químicos el petróleo y las medidas preventivas adoptadas al respecto.*

PRECEPTOS INFRINGIDOS/VULNERADOS:

1.- APARTADOS 3 Y 4 DEL ARTÍCULO 6 DEL RD 665/1997 SOBRE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON AGENTES CANCERÍGENOS EN EL TRABAJO.

2. Artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL

PLAZO SUBSANACION:

1.- INMEDIATO Y CONTINUO".

Decimonoveno.-Asimismo, el 1 de junio de 2016 tuvo lugar en el Sercla de Huelva sesión del procedimiento de conciliación mediación previo a la huelga nº 21/2016/022, que había sido promovido por el hoy actor el 25 de mayo de 2016 frente a la hoy demandada, con el siguiente objeto: "que la empresa cumpla los acuerdos alcanzados en el SERCLA el 10 de diciembre de 2015, así como el cumplimiento de los artículos 12 y 13 del convenio colectivo y de los criterios de las comisiones paritarias celebradas los días 18 de diciembre de 2013 y 13 de abril de 2016 e igualmente el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud".

Debatido el asunto, y a propuesta de las partes, se acordó (folios 779 a 782) "continuar el acto de conciliación-mediación en la fecha en la que exista disponibilidad, una vez la parte promotora ponga en conocimiento del Sercla la decisión de reanudar el procedimiento, lo cual habrá de llevarse a efecto antes de la finalización del presente mes de junio, y ello con objeto de que las partes continúen negociando posibles soluciones al presente conflicto.



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	7/49





*En consecuencia con lo expuesto, la parte promotora, rectifica el escrito de iniciación del procedimiento, en el sentido de que las fechas previstas para preavisar la convocatoria de huelga y la del comienzo de la misma serán, en su caso, las compatibles con los plazos legalmente establecidos al efecto.
A tenor de lo expuesto, la comisión de conciliación mediación acuerda ampliar el plazo máximo de resolución de este procedimiento, hasta la fecha en la que se celebre la siguiente sesión del acto de conciliación-mediación”.*

Vigésimo.-Con fecha 7 de junio de 2016 el hoy actor presentó su renuncia como responsable de material e instalaciones de “UCS” en Huelva, entendiendo que se trataba de *“una atribución que no se corresponde con mi categoría profesional de buzo y que la responsabilidad que conlleva tampoco se encuentra reflejada de ninguna forma en la citada categoría profesional”.*

Vigésimo primero.-El día 20 de ese mismo mes se le comunica por la empresa vía e-mail (folios 783 a 785, por reproducidos) la no aceptación de la referida renuncia, y se le conmina por Kind Regards a que indique *“las funciones que, según tú, corresponden a tu categoría salarial. Entiendo que hacer un inventario en cualquier categoría, puesto, rama laboral, etc no supone un aumento de categoría salarial (...)”*

Vigésimo segundo.-Ese mismo día 20, el actor envía a la empresa el siguiente e-mail: *“En ningún caso pretendo mantener una discusión infinita en este aspecto (...).Como bien citáis, el artículo 12 del Convenio esas labores corresponden a todos los buceadores y no a uno en particular que se hace responsable de esas reparaciones y que haya material disponible. Entiendo que esa responsabilidad supera los límites de mi categoría profesional y salarial.*

Con respecto al inventario ya cuando os lo envié os planteé que era necesario echarle algunas horas más porque faltaban los certificados de determinados materiales (no que no lo tengan sino que no está el certificado como es el caso del rack de Linde).

Si la empresa entiende que debido a mis conocimientos (aunque sigo teniendo el certificado de KM caducado) debo seguir ejerciendo la función con un nivel de calidad y exigencia acorde a lo que UCS requiere, ruego me reconozcáis dicho aspecto en mi categoría profesional y salarial o se lo reconozcáis al trabajador que decidáis designar.

Por último, desde la UTE me instan a que inicie los trabajos de la instalación fija de HP en la embarcación La Línea. Me gustaría que me dieséis el OK para iniciar los mismos”. Añadiendo, asimismo: “Si la empresa espera que recaiga en mí exclusivamente:

Comprobación de equipo e inventario

Comprobación de certificaciones de equipos

Control del estado de herramientas y equipos de buceo y trabajo

Reparación cuando corresponda de equipo

Control de stock de materiales consumibles y EPIs

Comprobación y control de revisiones de equipos que lo requieran

Etc.

Estas cosas implican una responsabilidad exclusiva mía y que no afecta al resto de buzos. En ese sentido iba el asunto.

Con lo de la instalación fija quedo a la espera de tus noticias”.



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	8/49





Vigésimo tercero.-Con igual fecha Kind Regards remite al actor el siguiente e-mail: “Damián

Si las funciones son exactamente esas pero la responsabilidad no tiene que recaer en ti pero si realizar el inventario

Este trabajo se realiza en conjunto con los compañeros, la empresa no espera que recaiga en ti exclusivamente pero si te da la función de informar a la empresa:

-Un buceador se encarga de contar lo de cubierta por ejemplo

-Otro buceador revisa lo que pueda haber en otras zonas

-Todos los buceadores deben de avisar del estado de las herramientas, equipos de buceo o trabajo en caso de necesidad y mantenerlo todo a punto, reparado con su mantenimiento hecho.

-Todos los buceadores deben reparar o enviar a reparar en caso que no sea posible un servicio interno cualquier equipo o material

-El control de stock lo puedes hacer en conjunto entre varios trabajadores, lo mismo con el seguimiento, siendo tú el que la empresa le asigna el envío del mismo y entrega a la oficina de Administración para su archivo

-Todos los buceadores deben de avisar si hay algo en mal estado para que lo anotes en el inventario y de nuevo en caso de no ser algo de reparación y arreglo interno buscar su preparación.

Estos trabajos que nombras son las funciones diarias de los buceadores y se entiende que se hacen.

Si tienes alguna duda al respecto lo podemos preguntar”.

Vigésimo cuarto.-El 20 de julio de 2016 “UCS S.L.” notifica al hoy actor su decisión de trasladarlo con carácter indefinido y con efectos del día 27 de ese mismo mes al centro de trabajo de Algeciras, expresándose en la correspondiente comunicación lo siguiente: “Ponemos en su conocimiento la decisión de la Dirección de la empresa de trasladarlo con carácter indefinido, al centro de trabajo de Algeciras/San Roque (Cádiz) al amparo de la cláusula adicional 2 de su contrato de trabajo, redactada como sigue:

“Compromiso de movilidad y de disposición a prestar servicios en cualquier ce en cualquier actividad que la empresa desarrolle tanto en Europa como en Marruecos, sin que para sea necesario para ello tramitar ninguna autorización ni procedimiento especial al aceptarse por el trabajador la existencia de diversidad de obras y trabajos que pueden ser adjudicados a la empresa dada la especial actividad de trabajos en buques, plataformas, instalaciones y por tanto el carácter itinerante de los distintos centros y lugres de trabajo. El trabajador acepta que esta circunstancia de movilidad esencial en la actividad empresarial constituye un elemento esencial de su contrato de trabajo y acepta por consiguiente ser objeto de movilidad geográfica en cualquier momento y sin sujeción a preaviso alguno más allá de notificar los cambios de centro de trabajo o de a días.”

En este caso, dicha decisión obedece además a razones técnicas, organizativas y de nuestros recursos, ya que la empresa estima que sus habilidades profesionales serán de mayor utilidad en el centro de trabajo de Algeciras/San Roque. A ello se añade el que al haber declinado usted la función de responsable de material e instalaciones en Huelva la empresa necesita sustituirle por otro trabajador ya que era usted el único que contaba con la titulación necesaria para dicho puesto en la plantilla de ese centro de trabajo(...).”



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	9/49





Contra la referida decisión interpuso el hoy actor el día 4 de agosto de 2016 demanda que, turnada, correspondió a este mismo Juzgado y que por obrar unida a los folios 805 a 812 de las actuaciones, damos por reproducida.

Dicha demanda dio lugar a los autos tramitados bajo el número 800/16, habiendo sido admitida a trámite mediante Decreto de 19 de octubre de 2016.

Asimismo, el 28 de julio de 2016, el demandante presentó ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social denuncia contra la empresa, que obra incorporada a los folios 827 y 828 de las actuaciones, a que nos remitimos.

Vigésimo quinto.-El 22 de julio de 2016 el Sindicato Comisiones Obreras presentó en el Decanato de los Juzgados de esta sede demanda de conflicto colectivo sobre tutela de la libertad sindical que obra unida a los folios 854 a 865, cuyo contenido damos por reproducido.

Dicha demanda fue turnada al Juzgado de lo Social nº Uno de Huelva, resultando admitida a trámite en virtud de Decreto de 11 de noviembre de 2016, señalándose el juicio para el día 19 de octubre de 2017.

Vigésimo sexto.-Con fecha 28 de julio de 2016, en la edición digital del diario "Huelva Ya.es" apareció publicada la siguiente noticia: "CCOO denuncia a la empresa de buzos UCS por persecución sindical"

El sindicato CCOO de Huelva ha interpuesto una demanda por vulneración de Libertad Sindical contra la empresa UCS (Underwater Contractor Spain S.I.) y Amarres y Desamarres Molina e hijos S.L., empresas que prestan servicio a la refinería Cepsa controlando las descargas de petróleo en la monoboya.

Damián García, delegado de CCOO en la empresa UCS, ha manifestado que "hace tres años iniciamos un conflicto contra la empresa por incumplimiento del convenio colectivo y por no respetar la normativa de seguridad. Durante este tiempo hemos convocado tres huelgas y acudido en más de siete ocasiones al SERCLA para buscar una solución que pusiese fin a dicho conflicto, pero todo ha sido en vano. La consecuencia ha sido un aumento por parte de la empresa de las medidas de represión y coacción. De hecho, ha continuado García, tras la celebración de un encuentro en el SERCLA en 2013, que tenía como fin exigir a la empresa el cumplimiento de las medidas de seguridad obligatorias para el buceo profesional, fui despedido de forma disciplinaria. Finalmente, tras la convocatoria de una huelga por parte de los trabajadores para exigir mi readmisión y una demanda contra la empresa para impugnar el despido, la empresa dio marcha atrás con el mismo y fui readmitido".

En los últimos meses las medidas de presión ha aumentado. Algunas de estas medidas han sido; la retirada de su responsabilidad del jefe de obra, la apertura de un expediente al jefe de buzos, responsable de la seguridad en las operaciones de buceo, la contratación de personal eventual para sustituir a los trabajadores fijos en alguna de sus funciones y la notificación por parte de la empresa al delegado sindical, Damián García, del traslado forzoso e indefinido al centro de trabajo de Algeciras. Para CCOO "esto último busca dejar sin representación, ya que hay un solo delegado sindical, a un centro de trabajo que está en permanente conflicto laboral". García ha declarado que "el clima generado tras las continuas medidas de presión sobre los trabajadores que prestan servicio para CEPSA en su monoboya como buzos o tripulantes de barcos no es el más adecuado teniendo en cuenta el alto riesgo y responsabilidad de la actividad que realizan".



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	10/49





Emilio Fernández, secretario general de CCOO Hueva, ha denunciado el acoso y la persecución sindical que está sufriendo Damián García. Para Fernández, "esta empresa más que al buceo se dedica al pirateo si atendemos a la forma de proceder con sus propios trabajadores, al sabotaje que realiza ante los requerimientos de la inspección de trabajo y al incumplimiento sistemático de los acuerdos adoptados en el SERCLA". En este sentido, el sindicalista ha destacado que "estos trabajadores realizan un trabajo de alto riesgo, que tiene repercusiones directas sobre su propia vida, para el Puerto de Huelva, el medio ambiente de nuestra provincia y para la empresa principal que es la refinería CEPSA". Fernández ha manifestado que "CCOO no va a permitir que un delegado sindical sea perseguido y acosado por su actividad sindical, simplemente por reivindicar tanto la aplicación del convenio colectivo como de la normativa de seguridad, normativa imprescindible en una actividad de alto riesgo como la que estos trabajadores desarrollan".

El sindicalista ha lamentado que en el Polo Químico de Huelva se vivan este tipo de situaciones tercermundistas y que empresas de este tipo campen a sus anchas haciendo negocio a costa de la seguridad y la vida de sus propios trabajadores. En este sentido ha afirmado que "es un desprestigio que el Polo Químico tolere a empresas de este tipo que desprecian a los trabajadores y a la propia administración".

Finalmente, el sindicato ha anunciado que "además de la demanda de tutela judicial por vulneración de la libertad sindical, no descarta cualquier tipo de medida de presión para evitar la persecución del delegado sindical, de los trabajadores y del traslado forzoso e indefinido de un trabajador al centro de trabajo de Algeciras, sin más previo aviso que los límites que marcan su contrato que además contiene cláusulas claramente abusivas".

Vigésimo séptimo.-El 5 de agosto de 2016 se publica en el mismo diario réplica de la empresa del siguiente tenor literal: "Les dirijo la presente en relación con la noticia publicada en su edición digital del viernes 29 de julio de 2016, bajo el título "CCOO denuncia a la empresa de buzos UCS por persecución sindical" y en la que, entre otros contenidos, se refiere que la empresa incumple sistemáticamente el Convenio Colectivo y no respeta la normativa de seguridad", que "se han convocado varias huelgas y se acudido en siete ocasiones al SERCLA y que la consecuencia ha sido un aumento de las medidas de represión y coacción", como un "despido disciplinario del delegado sindical Damián García", la retirada de su responsabilidad como jefe de obra", la apertura de un expediente al jefe de buzas", la contratación de personal eventual" y el traslado del primero al centro de Algeciras "para dejar sin representación, ya que solo hay un delegado sindical, al centro de trabajo de Huelva que está en permanente conflicto laboral.

Finalmente, se afirma que la empresa se dedica al "pirateo", al "sabotaje ante los requerimientos de la inspección de trabajo" y al "incumplimiento sistemático de los acuerdos adoptados en el SERCLA", y a "hacer negocio a costa de la seguridad y la vida de los trabajadores".

Tales afirmaciones suponen una versión distorsionada, sesgada y completamente falsa de la realidad, por lo que les hacemos llegar la presente rectificación a fin de darnos la oportunidad, como parte afectada, de compensar el efecto gravemente dañoso e injusto provocado en la imagen de la empresa en el sector industrial y en la opinión pública.

En primer lugar, el centro de trabajo de Hueva tiene tres Delegados de Personal, de las cuales, dos de ellos, por razones ajenas a la empresa que CCOO conoce perfectamente, y que por respeto a la protección de datos de



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	11/49





carácter personal no se pueden revelar, no están en activo ni como trabajadores ni como representantes. Debido a la decisión de traslado de Damián García al centro de Algeciras, la empresa ha instado a la plantilla a nombrar al menos un representante sindical para que el centro de trabajo de Huelva no quede sin representación, lo cual hasta ahora no han llevado a cabo y todo ello con la pasividad de CCOO durante meses ante esta situación. Damián García fue contratado hace años con movilidad geográfica, y desde entonces ha trabajado en diferentes localizaciones. El último traslado obedece a causas estrictamente operativas y por el momento no se ha hecho efectivo por razones personales del trabajador que tampoco podemos hacer públicas. En 2014 fue despedido por motivos disciplinarios al actuar de forma desleal contra la empresa pero dicha decisión fue reconsiderada en un acto de buena fe al reconocer el trabajador su conducta errónea. En cuanto al jefe de buzos, efectivamente se le abrió un expediente disciplinario por tratar de justificar una ausencia alterando la fecha de una baja que ha finalizado con la decisión simbólica de suspensión de dos días de empleo y sueldo.

Existe una discordancia de interpretación del Convenio, entre la plantilla y los trabajadores, sobre el carácter de las horas de descanso que estos deben pasar a bordo del buque tanque durante la descarga de combustible, ya que ellos entienden que tienen el carácter de horas de trabajo efectivas y además extraordinarias (a cobrar por tanto, al doble de la hora ordinaria) y la empresa entiende que son horas de descanso y por tanto no retribuíbles como efectivas sino mediante un plus de embarque. Ello ha dado lugar a reiterados intentos de solución, por ambas partes, ante la Comisión Paritaria y ante el SERCLA, que hasta ahora no han culminado en el deseable acuerdo, a pesar de que la empresa hizo una propuesta que fue rechazada y que un destacado representante de CCOO, en presencia de Damián González, calificó muy positivamente. Los trabajadores también han rechazado acudir a un arbitraje imparcial para solucionar la diferencia de interpretación, que finalmente se resolverá el próximo mes de noviembre ante el Juzgado de lo Social. Por otra parte, los trabajadores tienen reconocidas en sus contratos condiciones económicas muy superiores a las que establece el Convenio Colectivo, y que cobran puntualmente en su nómina mensual.

La empresa UCS nunca ha sido sancionada por incumplir la normativa de seguridad, invierte más de 20.000 euros al año en materia de prevención, y cumple con los estándares más exigentes dentro del sector.

UCS no utiliza ni utilizará nunca medidas de presión ni de coacción, sino los cauces estrictamente legales, y se reserva el derecho de ejercer todas las acciones en defensa de su buen nombre ante esta campaña injusta de desprestigio con acusaciones tan graves e irresponsables como las de "pirateo", "sabotaje", o "hacer negocio a costa de la seguridad y la vida de sus propios trabajadores", para el caso de que no se produzca una inmediata rectificación por parte de CC.OO y del Sr. Damián García".

Vigésimo octavo.-El día 9 de agosto de 2016, en la edición digital de "Huelvahoy.com", aparece publicada la siguiente noticia: "Alertan de un posible accidente de trabajo de los buzos en la monoboya de Cepsa en Huelva:

El Sector Estatal del Mar de FSC-CCOO y su Agrupación de Buzos Profesionales -en adelante ABP- denuncia que, ante la realización de una de las obras más delicadas de las que se realizan en la monoboya de descarga de petróleo de CEPSA en Huelva y que se lleva a cabo anualmente, se podrían



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	12/49





estar dando todas las circunstancias para que pueda suceder un accidente de buceo grave durante la realización de la misma.

Así lo ha informado CCOO Huelva, que asegura, además que "ya se denunció la situación de persecución sindical y acoso laboral que se estaba dando en las empresas UCS SL y AMADESAM SL, ambas encuadradas en la UTE (Unión Temporal de Empresas) UCS-Molina como proveedoras de servicios de Cepsa, estas circunstancias se han venido agravando en los últimos días y podrían afectar gravemente al desarrollo de los trabajos de cambio de mangueras de descarga de petróleo y la seguridad de los trabajadores que están desarrollando esta labor".

Actualmente, según CCOO, hay dos trabajadores que han sido trasladados a otros centros de trabajo, "estos trabajadores están de baja fruto de la situación laboral a la que se les está sometiendo por parte de la UTE UCS-Molina". "Hay también trabajadores experimentados realizando labores de gran responsabilidad y riesgo sometidos a presión constante, acoso y sanciones".

Por esto, desde CCOO denuncian "el efecto del acoso que desde la UTE UCS-Molina se está ejerciendo sobre los trabajadores y sus reclamaciones para el cumplimiento de las medidas mínimas de seguridad en el buceo y en el trabajo industrial ha sido la sustitución de hasta un 40% de la plantilla, sobre un total de no más de 9 o 10 buzos, por personal menos experimentado en estos trabajos, consiguiendo así rebajar los costes en materia laboral e intentando que se trabaje en condiciones más laxas de seguridad ante la presión a la que se somete a los trabajadores que quedan en activo". Para la ABP de CCOO, la presión, el acoso, las sanciones y traslados forzosos a los trabajadores responsables de la seguridad en el centro de trabajo, han propiciado que se vuelvan a realizar trabajos de gran esfuerzo físico y manejo de herramientas pesadas, a 24 metros de profundidad, con tan sólo una botella de aire de 18 litros, comunicaciones con superficie, por poner sólo un ejemplo, han explicado desde el sindicato.

El Sector del Mar de FSC-CCOO y la ABP denuncian que este "relajamiento en la medidas de seguridad que se podría estar dando y las circunstancias psicosociales que están concurriendo" —traslados forzosos, sanciones, presión psicológica,...— sobre los buzos que prestan sus servicios a Cepsa Huelva a través de la UTE UCS-Molina, "han provocado un cóctel que podría hacernos lamentar un accidente grave en estas instalaciones críticas y de importancia estratégica para la Refinería de Cepsa en Huelva".

Tanto el Sector del Mar de ESC-CCOO como la ABP han manifestado que, en caso de tener que lamentar un accidente, "adoptarán todas las medidas a su alcance contra los responsables de la UTE y la de las empresas que la constituyen —UCS SL y AMADESAM SL—, así como contra todos los responsables de los hechos que puedan producirse".

CCOO insta a los responsables de Cepsa a "que tomen cartas en el asunto ante el riesgo para la seguridad y la vida de los trabajadores y ante la actitud de estas empresas proveedoras de servicios que pone en serio riesgo la seguridad industrial de una instalación crítica para la refinería de Huelva".

Vigésimo noveno.-El 19 de agosto de 2016, el demandante presentó ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social denuncia contra la empresa, que obra incorporada a los folios 833 a 836 de las actuaciones, a que nos remitimos.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	13/49
			



A raíz de la referida denuncia se iniciaron actuaciones inspectoras el día 14 de octubre de 2016, mediante comparecencia de los representantes de la empresa, emitiéndose por la Inspección el siguiente requerimiento:

- 1.-Los reconocimientos médicos de todos los trabajadores deberán especificar todos los protocolos aplicados conforme a lo previsto en la propia evaluación de riesgos de fecha 24.06.16.
- 2.-Deberá realizarse un primer simulacro en ejecución del plan de emergencia antes del 31.10.16".

Trigésimo.-El día 1 de agosto de 2016 la empresa comunica por escrito (folios 231 y 232, por reproducidos) a Don Jesús Reales Bravo, afiliado al sindicato CCOO, la imposición de sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Trigésimo primero.-El día 23 de diciembre de 2016 la empresa comunica por escrito (folios 235 y 236, por reproducidos) a Don Jesús Reales Bravo la imposición de sanción de dos meses de suspensión de empleo y sueldo, por disminución continuada y voluntaria de su rendimiento de trabajo.

En impugnación de la referida sanción el citado trabajador interpuso demanda el día 4 de enero de 2017 (folios 821 a 823, por reproducidos), turnada al Juzgado de lo Social nº Tres de Huelva, donde dio lugar a los autos tramitados bajo el número 75/17, en los que se ha señalado juicio para el día 19 de septiembre de 2018.

Trigésimo segundo.-Don Jesús Reales Bravo interpuso asimismo el 25 de octubre de 2016 demanda (folios 816 a 818, por reproducidos) en impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo que, turnada, correspondió al Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva, donde dio lugar a los autos tramitados bajo el número 1025/16 en lo que, con fecha 9 de mayo de 2017 se dictó decreto, en el que se tuvo al actor por desistido de la referida demanda, tras comprometerse la empresa (folio 819, por reproducido) a mantener el nivel salarial del citado trabajador hasta que finalizase la contrata de Refinería.

Trigésimo tercero.-Con fecha 1 de agosto de 2016 la empresa comunica a Don Mario Segura López, afiliado al Sindicato CCOO, su decisión de trasladarlo temporalmente al centro de trabajo de Algeciras/San Roque, a fin de cubrir la baja del hoy actor.

La decisión de traslado fue dejada sin efecto por la empleadora con fecha 2 de marzo de 2017, tras presentar el referido trabajador demanda el día 30 de agosto de 2016, de la que desistió mediante escrito de 230 de marzo de 2017.

Trigésimo cuarto.-Entre finales de julio y finales de octubre de 2016 el hoy actor permaneció en situación de incapacidad temporal.

Trigésimo quinto.-El 26 de septiembre de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva requiere a la empresa demandada para que aporte la siguiente documentación, referida a los trabajadores que prestaban servicios en la provincia de Huelva:

- 1.-registros diarios de jornada desde 01/01/2016 a la fecha.
- 2.-registros de los tiempos de inmersión de los buceadores desde 01/01/2016 a la fecha.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	14/49





- 3.-calendario de trabajo y de turnos de trabajo del año 2016.
4.- vigilancia de la salud de los trabajadores conforme al protocolo previsto en la evaluación de riesgos de fecha 24/06/2016.
5.-plan de emergencia y evacuación referente a las actividades subacuáticas de UCS S.L. (medios materiales, formación y calendario de simulacros).

Trigésimo sexto.-Con fecha 3 de octubre de 2016 la mercantil demandada remite al hoy actor carta (folios 145 a 147, por reproducidos) en cuya virtud ponía en su conocimiento su decisión de proceder a la incoación de expediente contradictorio, por haber incurrido en conductas que podrían ser constitutivas de falta muy grave.

La mencionada carta fue notificada el día 4 de octubre de 2016 al trabajador demandante y al Sindicato CC.OO, que presentó escrito de alegaciones el 6 de octubre de 2016. Con igual fecha el hoy actor presentó escrito de alegaciones, unido al folio 149 de las actuaciones, que damos por reproducidos.

Trigésimo séptimo.-El día 11 de octubre de 2016 la empleadora remite al Sr. García una primera carta de despido, incorporada a los folios 155 a 157 de las actuaciones, a que hacemos aquí remisión.

Trigésimo octavo.-Con fecha 19 de octubre de 2016 "Underwater Contractors Spain S.L.", remite al hoy actor una segunda carta de despido en la que se expresaba lo siguiente: "Muy Sr. nuestro:

Ponemos en su conocimiento la decisión de la Dirección de la empresa de proceder a extinguir a la extinción de su contrato de trabajo, basada en razones de carácter disciplinario con fundamento en el incumplimiento contractual grave, y culpable de sus obligaciones laborales, de conformidad con lo previsto al respecto en el artículo 49.1 k) en relación con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores así como en el régimen disciplinario contemplado en el Capítulo VII del II Convenio Colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos.

Los motivos de dicha decisión y que justifican el despido disciplinario que con esta fecha se aplica a usted son los siguientes:

En fecha 30 de julio de 2016, la empresa tuvo conocimiento de la noticia publicada en la edición digital del Diario HuelvaYa.es, del día 29 de julio de 2016, bajo el título "CCOO denuncia a la empresa de buzos UCS (Underwater Contractors Spain) por persecución sindical" y en la que, figurando una fotografía suya, en una rueda de prensa ofrecida por el citado sindicato, se refiere que "la empresa incumple sistemáticamente el Convenio Colectivo y no respeta la normativa de seguridad", que "se han convocado varias huelgas y se acudido en siete ocasiones al SERCLA y que la consecuencia ha sido un aumento de las medidas de represión y coacción", como un "despido disciplinario del delegado sindical Damián García", "la retirada de su responsabilidad como jefe de obra", "la apertura de un expediente al jefe de buzos", "la contratación de personal eventual" y el traslado del primero al centro de Algeciras "para dejar sin representación, ya que solo hay un delegado sindical, al centro de trabajo de Huelva que está en permanente conflicto laboral. Finalmente, se afirma que la empresa se dedica al "pirateo", al "sabotaje ante los requerimientos de la inspección de trabajo" y al "incumplimiento sistemático de los acuerdos adoptados en el SERCLA", y a "hacer negocio a costa de la seguridad y la vida de los trabajadores". Dicha información distorsionada, sesgada y falsa, fue proporcionada por usted al



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	15/49





citado diario digital para provocar intencionadamente un daño a la imagen pública y a la solvencia profesional de la empresa, tanto en el sector industrial como en la opinión pública.

Usted decidió hacer llegar dichos contenidos al diario digital, y difundirlos, motivado por la decisión de la empresa de trasladarle al centro de trabajo de Algeciras. Sin perjuicio de su derecho a reclamar contra dicha decisión, ello no ampara el acudir a los medios con información falsa para desprestigiar gravemente a la empresa. Tampoco su cargo de Delegado Sindical le legitima para hacer campaña pública en contra de la empresa difundiendo datos falsos y alarmando a la opinión pública. Como usted bien conoce, existe una discordancia de interpretación del Convenio, entre la plantilla y los trabajadores, sobre el carácter de las horas de descansó que estos deben pasar a bordo del buque tanque durante la descarga de combustible, ya que la parte social entiende que tienen el carácter de horas de trabajo efectivas y además extraordinarias (a cobrar por tanto, al doble de la hora ordinaria) y la empresa entiende que son horas de descanso y por tanto no retribuíbles como efectivas sino mediante un plus de embarque. Ello ha dado lugar a reiterados intentos de solución, por ambas partes, ante la Comisión Paritaria y ante el SERCLA, que hasta ahora no han culminado en el deseable acuerdo, a pesar de que la empresa hizo una propuesta que fue rechazada y que un destacado representante de CCOO, en su presencia, calificó muy positivamente. Los trabajadores también han rechazado acudir a un arbitraje imparcial para solucionar la diferencia de interpretación, que finalmente se resolverá el próximo mes de noviembre ante el Juzgado de lo Social. Por otra parte, los trabajadores tienen reconocidas en sus contratos condiciones económicas muy superiores a las que establece el Convenio Colectivo, y que cobran puntualmente en su nómina mensual. También conoce usted perfectamente que la empresa UCS nunca ha sido sancionada por incumplir la normativa de seguridad, invierte más de 20.000 euros al año en materia de prevención, y cumple con los estándares más exigentes dentro del sector. Por lo tanto, usted ha instigado una campaña injusta de desprestigio con acusaciones tan graves e irresponsables como las de "pirateo", "sabotaje", o "hacer negocio a costa de la seguridad y la vida de sus propios trabajadores". En relación a esta información, la empresa dirigió al mencionado Diario digital una carta de rectificación en fecha 5 de agosto de 2016, desmintiendo dichas acusaciones y solicitando una rectificación por su parte y por el Sindicato. Frente a ello, su reacción fue la de acudir nuevamente a los medios y agravar aún más sus ataques contra la empresa, de modo que bajo la noticia de título "Alertan de un posible accidente de trabajo de los buzos en la monoboya de Cepsa en Huelva", que fue publicada el 9 de agosto de 2016, esta vez en el diario digital HuelvaHoy, nos acusa de estar creando un "riesgo para la seguridad y la vida de los trabajadores" y poniendo. en "serio riesgo la seguridad industrial": de la monoboya de descarga de petróleo de CEPESA, mediante "persecución sindical y acoso laboral", y condiciones de trabajo bajo "presión constante, acoso y sanciones", además de otras imputaciones como rebaja de costes laborales y "presión a los trabajadores para que trabajen en condiciones más laxas de seguridad", describiendo el escenario como "un cóctel que podría hacernos lamentar un accidente grave en estas instalaciones críticas y de importancia estratégica para la Refinería de Cepsa en Huelva". Estas acusaciones, falsas e interesadas, vuelven a incidir en su plan de de desprestigiar a la empresa tratando de crear en la opinión pública una gravísima alarma social, que en absoluto se ajusta a la verdad. Con esta campaña de difamación, pone usted en peligro los empleos de 58



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	16/49





trabajadores (49 en Algeciras y 9 en Huelva) -y a sus familias- de los que la práctica totalidad se halla satisfecha, trabajando en condiciones de total bienestar y seguridad, con salarios muy por encima del Convenio Colectivo. Como usted sabe, es rotundamente falso -como se afirma en la noticia que usted hace publicar al mencionado diario, que la empresa haya rebajado costes ni mucho menos, presionado a los trabajadores para que incumplan las medidas de seguridad. Frente a sus afirmaciones, el equipo de buceo que estaba realizando el cambio de mangueras era el habitual -a excepción de usted y otro trabajador que fueron trasladados a Algeciras y simultáneamente causaron baja médica- por lo tanto con plena experiencia y cualificación, recibe un plus diario por peligrosidad y media dieta por hacer una comida fuera de casa, y trabaja en todo momento bajo la vigilancia y control del Supervisor, y con las medidas de seguridad y prevención de riesgos exigidas y material en perfecto estado, todo ello con la aprobación de CEPESA. Según la normativa de seguridad, el Supervisor tiene la responsabilidad de no permitir el buceo si las condiciones de seguridad no se cumplen, y el propio buceador se debe negar a bucear si las mismas no son completamente seguras. No es cierto, como asimismo se afirmaba en dicha noticia, que los trabajadores realicen trabajos de profundidad con solo una botella de aire de 18 litros y sin comunicación con la superficie. Ésta es una botella de emergencia para rescate, pero los buceadores trabajan unidos a la superficie por un tubo que conduce a un compresor de aire de 625 litros por minuto y alta presión de 5 por 50 litros por 200 milibares, lo que supone 50.000 litros de aire. Las herramientas que utilizan los buzos cumplen estrictamente con la normativa, que establece condiciones especiales si éstas superan los 20 kilogramos y el tiempo de inmersión supera los 90 minutos, lo que no es el caso. Los trabajos de cambio de mangueras se desarrollan a una profundidad máxima de 24 metros, y los controles de seguridad antes de comenzar cada operación son exhaustivos. Con arreglo al Convenio Colectivo de Buceo, hay actividades consideradas extremadamente peligrosas (por ejemplo, inmersiones de más de 50 metros) en cuyo caso los controles no son sólo internos sino externos, a cargo de empresas independientes. Todas las operaciones han estado bajo el control y la supervisión de un Jefe de Buceo, en este caso enviado desde Algeciras, que está en posesión del título y la formación adecuada, incluyendo especialización en primeros auxilios para accidentes de buceo.

Por tanto, sus acusaciones públicas a la empresa, mediante datos falsos y sesgados, con la intención de causar un daño a su imagen y a su solvencia y credibilidad empresarial, ante la opinión pública y especialmente ante CEPESA, a quien insta en dicha noticia "para que tomen cartas en el asunto ante el riesgo para la seguridad y la vida de los trabajadores y ante la actitud de estas empresas proveedoras de servicios que pone en serio riesgo la seguridad industrial de una instalación crítica para la refinería de Huelva", suponen un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales y especialmente una deslealtad con la empresa.

El artículo 25 del II Convenio Colectivo de buceo profesional y medios hiperbárcos, publicado en el BOE nº 37 de 13 de febrero de 2012, establece en su apartado c) que serán faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza y/o autoridad por acción u omisión en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.13) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	17/49





Ello, con arreglo al citado artículo, puede conllevar las siguientes sanciones: Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un cita a 3 meses. Despido.

Establece el mencionado precepto que:

"Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del trabajador, los restantes miembros de la representación a que éste pertenezca, si los hay. También para el caso que la empresa tenga constancia fehaciente que están afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a la respectiva organización sindical. El trabajador afiliado, los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y los representantes sindicales tendrán derecho, en el plazo de 3 días, a presentar pliego de descargo que deberá ser objeto de estudio por parte de la empresa, antes de la imposición de la sanción."

De conformidad con lo anterior, se le ha dado traslado tanto a Usted como al Sindicato CC.00. un plazo de 3 días para efectuar las alegaciones que tuvieran por conveniente, sobre los hechos que se le atribuyen.

CC.00. ha respondido que los hechos no son ciertos. Usted contestó en fecha 6 de octubre de 2016 que los hechos no eran ciertos y en cualquier caso estaban prescritos.

Los hechos se consideran acreditados ya que la publicación y difusión de las noticias en los mencionados diarios son notorias, así como su participación ya que usted se identifica en dichas noticias como el representante sindical que denuncia los hechos e incluso figura una fotografía suya en una rueda de prensa, que ilustra la noticia. Inclusive, como ya se ha expuesto, se le dio la oportunidad de rectificar o matizar la información, y lo que hizo fue reforzar sus ataques a la empresa llegando a difundir ante la opinión pública el riesgo grave de un accidente laboral en la monoboya de CEPESA.

Es por ello que su actitud constituye un incumplimiento contractual grave y culpable, de conformidad con lo dispuesto en el art. 54.2 c) y d) del Estatuto de los Trabajadores, así como las mencionadas faltas graves previstas en el Convenio Colectivo.

Ante estos hechos, la empresa no puede seguir manteniéndole en su puesto de trabajo, por lo que la Dirección de la misma no tiene otra opción que proceder a su despido disciplinario con efectos del día de la presente.

La presente carta de despido se le comunica en virtud de lo dispuesto en el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del plazo de 20 días desde la anterior comunicación fechada el 11 de octubre, dado que en ésta por error se omitió hacer referencia a sus alegaciones en el expediente contradictorio. De conformidad con dicho precepto, se le mantendrá en alta y se le abonarán los salarios devengados hasta la fecha de la presente.

La presente se notificará a los representantes de los trabajadores de conformidad con el artículo 64.1.7-9 del Estatuto de los Trabajadores".

Trigésimo noveno.-Con fecha 19 de octubre de 2016 el coordinador de seguridad marítima y prevención de la contaminación remite a "UTE UCS Molina" vía e-mail la siguiente comunicación: "Buenos días

En las noticias de hoy (radiofónicas) se ha vertido una información relativa a la falta de seguridad en las operaciones subacuáticas en la monoboya, lo cual ha generado la lógica alarma.

Ya en agosto pasado, apareció una noticia en prensa parecida



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	18/49





Por ese motivo y con carácter de urgencia es necesario que se inicie por su parte una investigación sobre las cuestiones relativas a la seguridad de esas operaciones de la que requerimos nos pasen el informe de conclusiones”.

Cuadragésimo.-Ese mismo día, el Director de UCS, el Gerente de la UTE y el Jefe de Equipo de Buceo rubrican escrito del siguiente tenor literal: “ASUNTO: *Noticia sobre riesgos de seguridad en las operaciones subacuáticas en la monoboya de CEPSA Huelva.*

La empresa UTE UCS-MOLINA encargada de la gestión del contrato con CEPSA, Servicios de Inspección y Mantenimiento de las Instalaciones Marinas, señalamos que la acusación realizada de "incumplimiento de la normativa y las medidas de seguridad en las operaciones subacuáticas en la Monoboya de CEPSA Huelva" son totalmente falsas y solo tratan de desprestigiar a nuestra unión de empresas tratando de crear en la opinión pública una gravísima alarma social que en absoluto se ajusta a la verdad.

Se cumplen todos los requisitos y controles tanto en las actividades subacuáticas como en la normativa de Seguridad y Salud.

Adjunto:

-Certificado de cumplimiento OM de 14/10/1997 trabajos submarinos en la provincia marítima de Huelva validez 06/07/2016-06/07/2017.

-Formación sobre el Plan de emergencia y evacuación en caso de accidente subacuático (noviembre 2015 y septiembre 2016). Simulacro planificado para la semana del 24 al 28 de octubre 2016.

-Aparte de nuestro técnico de prevención de riesgos laborales y nuestros recursos preventivos, tenemos concertado los servicios de un responsable de seguridad que desempeña las funciones de coordinación de actividades empresariales consistentes en 1 visita semanal para las tareas de coordinación y I formación mensual de 2 horas de duración a todos los trabajadores.

-Desde la unión de empresas UTE UCS-MOLINA queremos poner en su conocimiento que cumplimos con la normativa y medidas de seguridad dotando de todos los medios para su cumplimiento”.

Cuadragésimo primero.-El 17 de noviembre de 2016 Andrés Bravo López, Pedro del Valle Rodicio, Juan M. Blanco Quintero, Frco. García Gago, David Vázquez Vidosa, Juan Bayo Muriel, Eduardo Fernández O’ Kean y Daniel Romero Delgado suscribieron documento del tenor literal siguiente: “Los trabajadores de UCS que prestan sus servicios en la Monoboya de CEPSA Refinería La Rábida deseamos comunicar los siguientes puntos:

1º) *No suscribimos las recientes declaraciones del Delegado Sindical, ya que tanto por parte de la empresa como de todos los trabajadores se cumple con la normativa sobre salud, seguridad y riesgos laborales.*

2º) *No es cierto, como ha dicho en los días recientes, por parte del Delegado Sindical y del sindicato CC.OO, que en la Monoboya de CEPSA se esté trabajando con falta de medidas de seguridad, y en ningún caso, bajo el peligro de que ocurra un accidente de trabajo. En ese sentido, la alarma que se ha creado no está en absoluto justificada.*

3º) *La información que se ha estado difundiendo nos perjudica a toda la plantilla ya que al cuestionar la seguridad de las operaciones, nuestros puestos de trabajo se están poniendo en riesgo.*

4º) *Deseamos por lo tanto, seguir trabajando como lo hemos venido haciendo hasta ahora, en condiciones de total normalidad y conforme a la ley, y*



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	19/49





comunicar a la opinión pública que los trabajos en la monoboya de CEPSA se realizan con arreglo a toda la normativa de seguridad aplicable.

5º) Solicitamos que dejen de difundir ante la opinión pública las anteriores informaciones ya que el daño creado afecta tanto a la empresa como a nuestros puestos de trabajo”.

Cuadragésimo segundo.-A lo largo de 2015 “Grupo MPE” efectuó diversas visitas al centro de trabajo, a raíz de las cuales fueron emitidos diversos informes, con observaciones preventivas en el lugar de trabajo, unidos a los folios 255 a 295 de las actuaciones, que damos por reproducidos.

Cuadragésimo tercero.-Por el Servicio de Prevención Ajeno “Unipresalud” se emitieron a lo largo de 2016 diversos informes de visitas y coordinación de actividades empresariales, incorporados a los folios 300 a 477 de las actuaciones, a que hacemos remisión expresa.

Cuadragésimo cuarto.-La Evaluación de Riesgos Laborales de “Underwater Contractors Spain S.L. Monoboya de Refinería de Cepsa Huelva” (25.02.16 y 24.06.16) obra unida a los folios 478 a 601 de las actuaciones, a que hacemos remisión.

Cuadragésimo quinto.-El 5 de enero de 2017 el Secretario General de la Unión Provincial de CCOO presentó en las dependencias de la Capitanía Marítima denuncia incorporada a los folios 1270 a 1273 de las actuaciones, que damos por reproducidos.

Cuadragésimo sexto.-Con fecha 3 de marzo de 2017 por Capitanía Marítima se emitió informe relativo a la denuncia presentada por el hoy actor con fecha 11 de noviembre de 2016; informe que obra unido a los folios 626 a 628 de lo actuado, a que hacemos remisión expresa.

Cuadragésimo séptimo.-Con fecha 21 de abril de 2017, por el instructor designado en el expediente sancionador nº S-004/2017 se emitió propuesta de resolución en el sentido de imponer a la entidad “UTE UCS Molina” una sanción de multa de mil euros.

La mencionada propuesta obra unida a los folios 629 a 632 de las actuaciones, que damos por reproducidos.

Cuadragésimo octavo.-Con fecha 12 de junio de 2017 “Achilles South Europe S.L.U.” elabora informe de valoración y seguimiento de la UTE “Underwater Contractors Spain S.L. y Amarre y Desamarre Molina” unido a los folios 602 y 603 de las actuaciones.

Cuadragésimo noveno.-En virtud de Decreto de 21 de marzo de 2017, por el Juzgado de Primera Instancia nº 7 de Huelva, fue admitida a trámite demanda de conciliación previa a la interposición de querrela por injurias y calumnias presentada por “Underwater Contractors Spain S.L.”, “Amarre y Desamarre Molina e Hijos S.L.” y “UTE Amarre y Desamarre Molina e Hijos S.L.- Underwater Contractors Spain S.L.” contra el hoy actor.

El mencionado acto de conciliación se tuvo por terminado, sin avenencia, mediante Decreto de 9 de mayo de 2017.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	20/49





Quincuagésimo.- Con posterioridad a su despido, y hasta el 30 de mayo de 2017, el demandante prestó servicios en las fechas que a continuación especificamos:

a).- Para "Barnet Underwater Operations S.L.", los días 4 de noviembre de 2016 y 19, 22 y 23 de diciembre de 2016.

b).- Para "Subsea Solutions Operaciones y Trab. Hipe", los días 15 y 16 de febrero de 2017, 3 al 10, 21, 22 y 27 de marzo de 2017, 3 al 14 y 27 de abril de 2017 y 18, 25, 29 y 30 de mayo de 2017.

Quincuagésimo primero.- Se agotó la vía previa, presentándose papeleta de conciliación por el trabajador en el CMAC de Huelva con fecha 28 de octubre de 2016, habiéndose dado el acto por celebrado, sin avenencia, el 17 de noviembre de 2016.

La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta sede con fecha 18 de noviembre de 2016.

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El anterior relato de hechos probados es resultado de la valoración conjunta de la prueba documental obrante en autos, no impugnada por ninguna de las partes, y puesta en relación con las testificales practicadas en el acto de la vista, en condiciones de intermediación y con absoluto respeto a los principios de igualdad y de contradicción procesal, no habiéndose suscitado contienda alguna entre las partes acerca de la categoría profesional, antigüedad y salario del productor, rectificado este último a la baja al comienzo de la vista.

Segundo.- Sentado lo anterior, acciona el trabajador de despido frente al cese de su relación laboral, fundado en razones disciplinarias, y que le fuera comunicado por la empresa mediante cartas de 11 y 19 de octubre de 2016. Se invoca en la demanda, con carácter principal, la vulneración del derecho de libertad sindical del actor, señalando que el despido del trabajador es la respuesta por parte de la empresa a la intensa actividad sindical llevada a cabo por Don Antonio Damián en reivindicación de los derechos de los trabajadores, siendo éste el único motivo por el que la empresa ha procedido al despido del mismo. Subsidiariamente, y, para el caso de que no se estime el motivo de nulidad señalado, entiende que el despido es improcedente, por no ser ciertos los hechos que se le imputan en la carta de despido, o, cuando menos, porque los mismos están dentro del ámbito de la libertad de expresión del trabajador, siendo totalmente falso el hecho de que con sus actuaciones pretendiese "hundir la empresa".

Frente a dicha pretensión, se opone la empresa demandada, alegando que el despido efectuado no es vulnerador de los derechos fundamentales del actor, ni está motivado por su actividad sindical en la empresa, sino que obedece a la conducta continuada del trabajador demandante de perjudicar a la empresa, mediante la publicación en dos diarios digitales de la provincia de Huelva, los días 29 de julio y 9 de agosto de 2016, de determinada información incierta y tergiversada acerca de "Underwater Contractors Spain S.L.", que conllevó el desprestigio de la empresa, produciendo a ésta importantes perjuicios de imagen.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	21/49





Tercero.- Con carácter previo, y antes de entrar a conocer sobre tales extremos, debe hacerse referencia a la figura de la prescripción, alegada por el actor en su demanda de despido. Así, sostiene la parte actora que, en relación a los hechos imputados en la carta de despido, debe operar la figura de la prescripción por aplicación del artículo 25 del Convenio de indiscutida aplicación (Convenio Colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos) en relación con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, en función de los cuales las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. De manera que, en el presente caso, dado que se trata de una noticia que se difundió a través de los medios de comunicación, y en la carta de despido se indica que la empresa tuvo conocimiento de la publicación el día 30 de julio de 2016, por lo que, en el caso de que el actor hubiera cometido falta muy grave, la figura de la prescripción operó el día 28 de septiembre de 2016, siendo el 4 de octubre de 2016 cuando se notifica al trabajador la apertura del expediente disciplinario incoado.

Frente a dicha cuestión, alega la empresa la inexistencia de prescripción de los hechos ocurridos el día 29 de julio de 2016, al entender que se trata de una falta continuada de desprestigio hacia la empresa, mala fe y abuso de su posición, cometida por el actor, de manera que la difusión de la información el día 29 de julio de 2016 en la edición digital de "DiarioHuelva Ya.es" no fue sino un primer eslabón en la comisión de la misma, que vino seguido, tras dirigir la empresa al referido diario digital el día 5 de agosto un desmentido y solicitud de rectificación, de la difusión el día 9 de agosto de una segunda noticia en otro diario digital, "Huelva hoy", en la que se vertían de nuevo acusaciones faltas e interesadas contra la empresa.

Sobre tales extremos debe señalarse lo siguiente:

En primer lugar, según establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, *"respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido"*.

Dicha cuestión se regula en los mismos términos en el artículo 25 del Convenio aplicable, relativo a la prescripción, donde se establece que *"respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión (...)"*.

Esta es la regla general que deriva del hecho de que, como ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, por todas sentencias del Tribunal Supremo de 21-7-1986 y 24-7-1989, el instituto de la prescripción está directa y funcionalmente vinculado al principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución Española, que no permite que la pendencia de una posible sanción disciplinaria se perpetúe por tiempo indefinido.

La regla de partida para el cómputo del plazo largo de prescripción es, pues, la establecida legalmente de que ésta comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma. Siendo éste el principio y la norma, existen situaciones en las que aplicar esta previsión en su literalidad haría imposible la persecución de determinadas faltas, cual es el caso de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador prevaliéndose de las facultades otorgadas por su situación



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	22/49





personal en la empresa. Por faltas continuadas debe entenderse la concurrencia de aquellas que responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción. Respecto a las faltas continuadas el Tribunal Supremo ha declarado reiteradamente, Sentencias de 27-11-1984, 6-10-1988, 15-9-1988, 21-11-1989, 25-6-1990 7-11-1990 y 19-12-1990 , que el plazo de prescripción de los seis meses no comienza el día en que se cometió cada falta sino el día en que se cometió la última *"pues es a partir de ese último hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción"*, bien sea por abandono voluntario de dicha conducta, bien por la investigación de tal conducta llevada a cabo por el empresario.

En el presente caso, a diferencia de lo manifestado por el actor, los hechos imputados a éste por la empresa tanto en el pliego de cargos como en la posterior carta de despido hacen referencia a una serie de actos que el Sr. García Sánchez viene realizando y que la empresa considera que tienen como único fin el desprestigio de su imagen; en concreto, se le imputa haber difundido, tras venir en conocimiento de la decisión patronal de trasladarlo a Algeciras, acusaciones falsas e interesadas contra la empresa en dos ocasiones diferentes (días 29 de julio y 9 de agosto de 2016) animado en ambas por un unitario propósito de desprestigiar a la empresa. Lo que obliga a situar el dies a quo del inicio del cómputo del plazo prescriptivo en el día 9 de agosto de 2016 cuando, tras la solicitud por parte de la empresa de una rectificación de la noticia inicialmente difundida, se publica en otro diario digital una segunda información que la patronal estima sesgada e inveraz y a la que no atribuye otro propósito que el de desprestigiar su imagen. Así las cosas, resulta claro que, cuando el día 4 de octubre de 2016 *"Underwater Contractors Spain S.L."* comunica al hoy actor la incoación de expediente sancionador, la falta imputada al mismo en modo alguno podía entenderse prescrita.

Cuarto.- Sentado cuanto antecede, y en lo que respecta a la nulidad planteada, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha declarado que *"la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial"*.

En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos. Y al efecto se decía en STC 7/1993 de 18 de enero que *"si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción... por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula"*. Asimismo, como se destaca en otras Sentencias, *"la prohibición del despido... u otra medida empresarial, como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del artículo 5.c del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo que expresamente excluye de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo "el haber planteado una queja o participado en un*



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	23/49





procedimiento entablado contra un empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". Asimismo, el despido u otra decisión patronal dirigida contra el empleado en estos casos supondría el desconocimiento del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al artículo 4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, que configura como tal "el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo".

Por otro lado, y en relación a las normas sobre carga de la prueba, debe recordarse que el Tribunal Constitucional, desde su sentencia 38/91, resalta la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba y declara (SSTC 90/97 y 87/98) que cuando se alegue que una decisión o práctica empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental, y que para imponer la carga probatoria expresada no es suficiente con que el trabajador efectúe la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que ha de aportar un indicio razonable de que el acto o práctica empresarial lesiona sus derechos fundamentales para poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto o práctica.

La inversión o distribución de la prueba trae su fundamento en el hecho de 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 ocultar cualquier motivación antisindical y presentar una apariencia de licitud de actuación. Por ello, ante los ataques que puedan sufrir los derechos fundamentales, se libera a los titulares de una prueba exhaustiva del daño y de la motivación discriminatoria. Pero, para que opere tal inversión en la carga probatoria, no basta que el actor califique la medida de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato. Es entonces cuando corresponde al demandado asumir la carga de probar que los hechos que motivan su decisión son legítimos o, aún 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 vulneración del derecho fundamental, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

En los casos de alegada discriminación o vulneración de derechos fundamentales, acreditada ésta de forma indiciaria, se invierte la carga de la prueba (SSTC 114/1989, de 22 de junio). Pero para que opere este desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una "prueba verosímil" (STC 207/2001, de 22 de octubre) o "principio de prueba" revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (SSTC 308/2000, de 18 de diciembre y 1/2002, de 25 de febrero).

Presente la 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



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	24/49





un hecho negativo, la no discriminación, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

En concreto, una vez que se hayan constatado los indicios de la violación denunciada el demandado debe probar:

- que la vulneración del derecho no guarda relación alguna con su propio comportamiento;
- que concurren circunstancias de entidad suficiente para disipar cualquier sospecha de trato discriminatorio o antisindical;
- que los hechos denunciados carecen de la eficacia suficiente para ser considerados atentatorios al derecho de libertad sindical (STS 5-12-00).

En definitiva, el demandante, que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba, debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa, en torno a los indicios de que ha existido discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

Quinto.-En el presente supuesto, hemos de convenir con la parte actora y con el Ministerio Fiscal en que concurren indicios de que se ha podido producir una vulneración de la garantía de indemnidad y del derecho a la libertad sindical del demandante, pues no puede desconocerse que:

1º.-Ya con fecha 26 de diciembre de 2013 Don José Luis Rodríguez Vega, en su condición de Secretario General del Sindicato de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO de Huelva, promovió ante el Sercla procedimiento de conciliación mediación previo a la vía judicial 21/2013/070 frente a la empresa "UCS S.L.", con objeto de que "la empresa se ajuste a lo establecido en el convenio colectivo y a lo recogido en el acta de la comisión paritaria del mismo de 18 de diciembre de 2013".

El mencionado procedimiento, en el que intervino el hoy actor en condición de asesor de la parte promotora, finalizó, sin avenencia, el 16 de enero de 2014.

2º.-Apenas quince días después, el 5 de febrero de 2014 la entidad demandada comunicó al hoy actor un primer despido, merced a razones disciplinarias consistentes, en esencia, en que: "Desde el mes de Agosto de 2013, viene realizando hasta el día de hoy manifestaciones a nuestro cliente CEPSA así como al personal que trabaja en las oficinas de Huelva de la UTE UCSAMARRE Y DESAMARRE, consistentes en informarles que en esta empresa hay una mala gestión del trabajo que le venimos realizando tanto a la UTE como a CEPSA así como que esta empresa no paga lo que debería a sus trabajadores y que cambiamos las condiciones laborales sin informar y que los trabajadores están descontentos por el modo de actuar y proceder de esta empresa (...)".

3º.-El 7 de febrero de 2014 el Sindicato de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO de Huelva, promovió ante el Sercla nuevo procedimiento de



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	25/49





conciliación mediación previo a la convocatoria de huelga 21/2014/007 frente a la empresa "UCS S.L.", con objeto de que "la empresa se ajuste a lo establecido en el convenio colectivo y a lo recogido en el acta de la comisión paritaria del mismo de 18 de diciembre de 2013".

El mencionado procedimiento finalizó el 14 de febrero de 2014, alcanzando las partes el siguiente acuerdo: "Debatido el asunto, la parte actora acuerda no convocar la huelga cuyo preaviso tenía previsto presentar en el día de hoy, al convenir las partes iniciar un periodo de negociaciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores, negociaciones que comenzarán la semana próxima y se extenderán por el plazo máximo de quince días, acordándose igualmente que en el caso de que dichas negociaciones concluyan con acuerdo la empresa se obliga a dejar sin efecto el despido producido en la persona del trabajador D. Antonio Damián García Sánchez".

4º.-El 13 de noviembre de 2014 se celebraron elecciones en el centro de trabajo, resultando elegido el hoy actor representante de los trabajadores.

El 7 de noviembre de ese mismo año la Unión Provincial de CCOO Huelva formuló denuncia contra la hoy demandada ante la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva, a raíz de la cual se realiza la correspondiente actuación y se emite por la Inspección el 12 de enero de 2015 informe del siguiente tenor literal: "En relación con el escrito presentado en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Huelva el día 7 de noviembre de 2014, con número de registro de entrada 21/4987/14, se le informa que se envía correo electrónico a la empresa el día 24 de noviembre de 2014 para que la misma comparezca en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el día 1 de diciembre de 2014, al objeto de recabar diversa documentación material.

En dicha fecha comparece la empresa aportando documentación.

Examinada la totalidad de la documentación presentada se comprueba que la empresa lo que aporta a la funcionaria actuante es la relación de candidatos, el calendario electoral y un documento donde aparece una relación de 9 trabajadores con sus nombre y apellidos, DNI así como su fecha de antigüedad en la empresa, sin que el mismo pueda considerarse censo laboral; por lo que se actúa reglamentariamente.

Lo que se informa a los efectos oportunos".

5º.-El 11 de diciembre de 2014 el actor, en unión de otros compañeros, presentó papeleta de conciliación contra la empresa, en reclamación de cantidad, habiéndose celebrado el acto, sin avenencia, el 23 de diciembre de 2014.

La referida papeleta fue seguida de demanda presentada el 7 de enero de 2015 en el Decanato de los Juzgados de esta sede que, turnada, correspondió al Juzgado de lo Social nº 1, donde dio lugar a los autos tramitados bajo el número 51/15, en los que con fecha 12 de diciembre de 2016 se dictó sentencia, que desestimó la demanda y cuya firmeza no consta.

6º.-El 23 de enero de 2015 el hoy actor solicitó de la empresa a través de un extenso escrito determinado material de trabajo y EPIs que, según indicaba, llevaban meses reclamando y cuya ausencia ponía en riesgo grave la salud y seguridad de los trabajadores.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	26/49





7º.-Con fecha 12 de noviembre de 2015 el Secretario de Organización y Finanzas de la UP de CC.OO de Huelva, y el hoy actor, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo, promovieron ante el Sercla nuevo procedimiento de conciliación mediación previo a la convocatoria de huelga nº 21/2015/038 frente a la empresa "UCS S.L.", con objeto de que *"la empresa cumpla la normativa en materia de seguridad y salud laboral, así como las diversas normativas existentes en relación al uso y mantenimiento de equipos e instalaciones de buceo y que también cumpla lo dispuesto en el convenio de aplicación en materia de jornadas máximas de trabajo, dado el incumplimiento reiterado y sistemático desde enero de 2013"*.

En el escrito de iniciación aparecía incluido el hoy actor como miembro del comité de huelga.

El mencionado procedimiento finalizó, sin avenencia, el 26 de noviembre de 2015.

8º.-Seguidamente, el 4 de diciembre de 2015 el hoy actor, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de Huelva, promovió ante el Sercla nuevo procedimiento de conciliación mediación nº 21/2015/041 frente a la empresa "UCS S.L.", con objeto de que *"la empresa cumpla la normativa en materia de seguridad y salud laboral, así como las diversas normativas existentes en relación al uso y mantenimiento de equipos e instalaciones de buceo y que también cumpla lo dispuesto en el convenio de aplicación en materia de jornadas máximas de trabajo, dado el incumplimiento reiterado y sistemático desde enero de 2013"*.

El mencionado procedimiento finalizó el 10 de diciembre de 2015, adoptándose por las partes, en lo que aquí interesa, el siguiente acuerdo: *"(...)3.- La empresa UCS, S.L., y el delegado de personal, convienen en reunirse para solucionar las siguientes cuestiones, reuniones que se podrán desarrollar hasta 31 de enero de 2016, con la posibilidad de ampliar este plazo de común acuerdo:*

.- Dotación de todos los medios necesarios para la implantación y ejecución del Plan de Emergencia y Evacuación referente a las actividades subacuáticas que UCS, S.L, desarrolle en las aguas de Huelva (medios materiales, formación y calendario de simulacros anuales).

.- Suministro de los EPIs adecuados para el trabajo en presencia de riesgo químico conforme a la Evaluación de Riesgos. Asimismo, que en los reconocimientos médicos anuales se garanticen analíticas completas, entre ellas las correspondientes a los riesgos químicos y biológicos a los que los trabajadores están expuestos por los trabajos desarrollados en las instalaciones de Cepsa y a bordo de los buques en los que los trabajadores presten sus servicios, así como las relativas a alcoholismo, y drogadicción.

.- Garantizar que se cumple con los equipos mínimos de buceo para las distintas operaciones que se realizan en la Refinería CEPESA - La Rábida. Esto se realizará previa consulta a Capitanía Marítima y/o la Dirección General de Marina Mercante, si fuere necesario.

.- Se comprobará y garantizará que todas las instalaciones fijas y portátiles de los medios de trabajo de los buzos cumplen con la reglamentación y normativa de Industria existente en nuestro país, tanto los equipos individualmente como la instalación permanente de éstos en las embarcaciones.

.- Contrato indefinido a los cuatro trabajadores eventuales por obra y servicio con más de 12 meses de antigüedad, y consolidación de la actual plantilla de trabajadores.



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	27/49





.- Valorar la posibilidad de puesta en marcha de la cámara hiperbárica que UCS S.L. tiene en Huelva cumpliendo todos los requisitos legales exigibles en España(...)".

9º.-Como Delegado de Prevención, el hoy actor realizaba a la empresa numerosas observaciones preventivas en materia de seguridad. Así, desde comienzos de año 2016, venía reclamando a la empresa que fuera ella la que descontaminase la ropa de trabajo de los operarios, cuando estos trabajaban con sustancias tóxicas y peligrosas y se estaban llevando a lavar la ropa de trabajo a sus propias casas.

10º.-En este contexto, se produce a lo largo del mes de abril un cruce de correos electrónicos entre el hoy actor y la empresa, de entre los que merece destacarse:

10.1º/-El 26 de abril de 2016, Doña Rosa Postigo Álvarez, desde el Departamento de Administración y Seguridad de la UTE "UCS Molina" envía al hoy actor el siguiente mensaje de correo electrónico: *"Ruego que comuniqués a los buceadores que vengán a recoger sus bolsas con sus monos sucios ya que según conversación con Joanna me comenta:*

En nómina hay una percepción económica que recibe cada trabajador de 75€/mensuales por el Mantenimiento Equipo. Según convenio: Plus de mantenimiento de equipos individuales de trabajo: Complemento para el mantenimiento en buen orden de los equipos personales dados al trabajador tales como uniformes, monos de trabajo, equipos de buceo, EPI's, etc.

Saludos"

10.2º/-A las 15:22 horas de ese día, y por el mismo conducto, el hoy actor remite a la Sra. Postigo la siguiente respuesta: *"Hola Rosa, estoy completamente en desacuerdo con este aspecto ya que, en el caso de EPIs contaminados con productos químicos, deben ser tratados y descontaminados a cargo de la empresa y en ningún caso por vías particulares por cuestiones de Salud Laboral y protección medioambiental.*

En ese caso, el complemento de convenio se aplica a mantenimiento y buen estado de equipos y EPIs con carácter general y no contaminados por productos químicos.

Haré una consulta en el sindicato para ver los términos exactos en los que se plantea en la ley de PRL y en las instrucciones complementarias que existan al respecto.

Un saludo"

10.3º/-A las 15:50 horas de ese día, y por el mismo conducto, el gerente de la UTE Paw Jacobson remite al hoy actor la siguiente respuesta: *"Damian Pregunta cómo fue el paño de trabajo lavado antes de UCS empiezan a trabajar en el proyecto.*

Si usted está expuesto a productos químicos peligrosos tenemos que analizar esto y aconsejar a CEPSA sobre su preocupación

Si la Unión es un especialista en química podemos recomendamos CEPSA en contacto con ellos"; añadiendo "Tus observaciones profesionales en química y temas de seguridad en general son de alta importancia para la empresa y pienso que ese nivel de experto lo deberíamos utilizar de una mejor manera, permítame discutir con los directivos de UCS como podemos utilizar esa sabiduría de una mejor manera".



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	28/49





10.4º.-El 27 de abril de 2016 el hoy actor remite a la empresa la siguiente respuesta: "En relación con la cuestión de la LIMPIEZA DE ROPA DE TRABAJO de la que hablábamos ayer, paso a exponeros:

1º Riesgo Químico.

En cuanto a la solicitud de que describiese el riesgo químico al que los buzos estamos expuestos, trasladaros que el Técnico de PRL de nuestra empresa en Huelva podrá informaros más exhaustivamente que yo al respecto ya que han venido haciendo seguimiento de nuestro trabajo en los últimos 3 años y han elaborado las Evaluaciones de Riesgo correspondientes, meto por ello en copia de este correo al Técnico de PRL de UCS en Huelva.

No obstante y someramente os cito que cuando desarrollamos trabajos programados o asistencias a emergencias en los pantalanos de CEPSA o cuando accedemos a las embarcaciones en dichos pantalanos, los buzos estamos expuestos a los mismos riesgos y productos químicos que el resto de trabajadores de CEPSA que desarrollan su actividad en dichos pantalanos. Cabe decir que la frecuencia de este tipo de trabajos aunque regular (en el caso de las actuaciones programadas), podría ser considerada como esporádica.

Nuestro principal riesgo químico, dada la frecuencia de exposición, es la exposición al petróleo y algunos de sus agregados como las parafinas (en este caso sólo en cambios de mangueras). La exposición al petróleo es frecuente y regular ya que es inherente a nuestro trabajo, así como la frecuencia con la que nuestra ropa es manchada o impregnada con crudo.

En este sentido, petróleo y parafinas del mismos están catalogadas como sustancias cancerígenas de grado 1B y 1A respectivamente. Así queda definido en el REGLAMENTO 1272/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) 1907/2006. Vuestro asesor jurídico podrá comprobarlo en las Tablas de dicho reglamento.

2º Limpieza de la ropa de trabajo.

Al tener la categoría de sustancia cancerígena 1A y 1B según el Reglamento (CE) 1272/2008, entramos dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 665/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes cancerígenos en el trabajo, como podrá observar la empresa y sus servicios jurídicos en el artículo 2.1 del mismo. Este RD es el que garantiza la máxima protección a los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes cancerígenos en el trabajo.

El mismo Real Decreto dice textualmente:

"El empresario se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa se envía en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas."

3º Coste para el trabajador.

El Real Decreto arriba mencionado también establece que, cito:

"De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores."

Los buzos recibimos un complemento de Convenio denominado "Plus de mantenimiento de equipos individuales" que viene descrito como



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	29/49





complemento para el mantenimiento en buen orden de los equipos personales dados al trabajador tales como uniformes, monos de trabajo, equipos de buceo, EPI's, etc., siendo el importe de dicho complemento de 75 euros.

En este sentido cabe decir, que este complemento debe entenderse con carácter general ya que en función de su percepción los buzos mantenemos en buen orden de operatividad y revisión materiales como: traje seco de buceo, chalecos salvavidas y otros EPIs suministrados por la empresa, incluida la ropa de trabajo. No obstante, cuando comparecen circunstancias especiales como de la que estamos hablando y en la que la responsabilidad es de la empresa, no cabe ningún concepto:

a) Que la empresa traslade su responsabilidad económica y material sobre la salud del trabajador y las formas de transporte de material contaminado al trabajador en función de la percepción de un complemento genérico.

b) Que el coste del cumplimiento de la norma recaiga directa o indirectamente sobre el trabajador.

Con todo esto quedan respondidas todas las cuestiones planteadas para que la empresa proceda a analizar las cuestiones que estime oportunas al respecto. En caso de duda en cuanto al cumplimiento de la norma y el coste del mismo corresponderá a este Delegado y a CCOO acudir a las instancias oportunas para hacer valer la salud de los trabajadores.

Atentamente"

10.5º.-Al día siguiente, 28 de abril de 2016, Paw Jacobson responde al actor: "Estimado Damián: como escribí en mi último correo electrónico eres un gran activo con todo este conocimiento y tenemos que ver cómo podemos utilizar su conocimiento en una forma mucho mejor

Y estoy seguro de que CEPSA también agradecerá tu conocimiento

Pero primero tenemos que aclarar con CEPSA a qué productos químicos están expuestos

Enviaremos su correo electrónico a CEPSA para comentar sobre el gran riesgo que están expuestos".

Del tenor de los referidos correos, no impugnados por la empresa, se obtiene que, ante la denuncia por parte del actor de lo que a su entender constituía un incumplimiento patronal en materia de descontaminación de la ropa de trabajo, que comportaba un riesgo para la salud de los trabajadores, por el Gerente de la UTE Don Paw Jacobson se le insinúa de manera velada, por escrito y hasta en dos ocasiones que, dados los amplios conocimientos que parecía demostrar en la materia, se iba a proceder por parte de la dirección de la empresa a "estudiar cómo utilizar esos conocimientos de mejor manera".

11º.-Así las cosas, el 18 de mayo de 2016 el hoy actor no duda en presentar contra la empresa denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva, solicitando se efectuasen las oportunas actuaciones de comprobación.

En este contexto, con fecha 25 de mayo de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva requiere a la empresa demandada para que, con fecha 1 de junio siguiente, aportase, entre otros:

-procedimiento establecido para el lavado y descontaminación de la ropa de trabajo conforme a los establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 6º del Real Decreto 665/97, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con agentes cancerígenos en el trabajo y

-evaluación de riesgos de las sustancias químicas en contacto con los trabajadores y medidas preventivas adoptadas al respecto.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	30/49





12º.-Finalmente, el 1 de junio de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva requiere a la empresa demandada para que, de manera inmediata, subsane las siguientes deficiencias: "HECHOS CONSTATADOS:

1.- *Ante la ausencia de un procedimiento para la descontaminación de ropa de trabajo, se requiere a la empresa para que proceda al lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin.*

El coste de tales medidas no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

2.- *Deberá revisarse la evaluación de riesgos, incluyendo en la lista de productos químicos el petróleo y las medidas preventivas adoptadas al respecto.*

PRECEPTOS INFRINGIDOS/VULNERADOS:

1.- **APARTADOS 3 Y 4 DEL ARTÍCULO 6 DEL RD 665/1997 SOBRE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON AGENTES CANCERÍGENOS EN EL TRABAJO.**

2. **Artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL**

PLAZO SUBSANACION:

1.- **INMEDIATO Y CONTINUO".**

13º.-Así las cosas, 1 de junio de 2016 tuvo lugar en el Sercla de Huelva sesión del procedimiento de conciliación mediación previo a la huelga nº 21/2016/022, que había sido promovido por el propio actor el 25 de mayo de 2016 frente a la hoy demandada, con el siguiente objeto: "que la empresa cumpla los acuerdos alcanzados en el SERCLA el 10 de diciembre de 2015, así como el cumplimiento de los artículos 12 y 13 del convenio colectivo y de los criterios de las comisiones paritarias celebradas los días 18 de diciembre de 2013 y 13 de abril de 2016 e igualmente el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud".

Debatido el asunto, y a propuesta de las partes, se acordó "continuar el acto de conciliación-mediación en la fecha en la que exista disponibilidad, una vez la parte promotora ponga en conocimiento del Sercla la decisión de reanudar el procedimiento, lo cual habrá de llevarse a efecto antes de la finalización del presente mes de junio, y ello con objeto de que las partes continúen negociando posibles soluciones al presente conflicto. En consecuencia con lo expuesto, la parte promotora, rectifica el escrito de iniciación del procedimiento, en el sentido de que las fechas previstas para preavisar la convocatoria de huelga y la del comienzo de la misma serán, en su caso, las compatibles con los plazos legalmente establecidos al efecto.

A tenor de lo expuesto, la comisión de conciliación mediación acuerda ampliar el plazo máximo de resolución de este procedimiento, hasta la fecha en la que se celebre la siguiente sesión del acto de conciliación-mediación".

14º.-Con fecha 7 de junio de 2016 el hoy actor presentó su renuncia como responsable de material e instalaciones de UCS en Huelva, entendiendo que se trataba de una atribución que no se correspondía con su categoría profesional de buzo y que la responsabilidad que conllevaba tampoco se encontraba reflejada de ninguna forma en la citada categoría profesional.

El día 20 de ese mismo mes se le comunica por la empresa vía e-mail la no aceptación de la referida renuncia, y se le conmina por Kind Regards a que indicase las funciones que, según él, correspondían a su categoría salarial.



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	31/49





15º.-El 20 de julio de 2016 "UCS S.L." notifica al hoy actor su decisión de trasladarlo con carácter indefinido y con efectos del día 27 de ese mismo mes al centro de trabajo de Algeciras, expresándose en la correspondiente comunicación lo siguiente: *"Ponemos en su conocimiento la decisión de la Dirección de la empresa de trasladarlo con carácter indefinido, al centro de trabajo de Algeciras/San Roque (Cádiz) al amparo de la cláusula adicional 2 de su contrato de trabajo, redactada como sigue:*

"Compromiso de movilidad y de disposición a prestar servicios en cualquier ce en cualquier actividad que la empresa desarrolle tanto en Europa como en Marruecos, sin que para sea necesario para ello tramitar ninguna autorización ni procedimiento especial al aceptarse por el trabajador la existencia de diversidad de obras y trabajos que pueden ser adjudicados a la empresa dada la especial actividad de trabajos en buques, plataformas, instalaciones y por tanto el carácter itinerante de los distintos centros y lugres de trabajo. El trabajador acepta que esta circunstancia de movilidad esencial en la actividad empresarial constituye un elemento esencial de su contrato de trabajo y acepta por consiguiente ser objeto de movilidad geográfica en cualquier momento y sin sujeción a preaviso alguno más allá de notificar los cambios de centro de trabajo o de a días."

En este caso, dicha decisión obedece además a razones técnicas, organizativas y de nuestros recursos, ya que la empresa estima que sus habilidades profesionales serán de mayor utilidad en el centro de trabajo de Algeciras/San Roque. A ello se añade el que al haber declinado usted la función de responsable de material e instalaciones en Huelva la empresa necesita sustituirle por otro trabajador ya que era usted el único que contaba con la titulación necesaria para dicho puesto en la plantilla de ese centro de trabajo(...)".

Contra la referida decisión interpuso el hoy actor el día 4 de agosto de 2016 demanda que, turnada, correspondió a este mismo Juzgado.

16º.-Asimismo, el 28 de julio de 2016, el demandante presentó ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social denuncia contra la empresa, en la que expresaba, en síntesis, que la decisión de trasladarlo a Algeciras no era sino un castigo "ejemplarizante".

17º.-El 22 de julio de 2016 el Sindicato Comisiones Obreras presentó en el Decanato de los Juzgados de esta sede demanda de conflicto colectivo sobre tutela de la libertad sindical, en la que denunciaba la existencia de una situación de acoso por parte de la empresa frente al hoy actor y al resto de afiliados de CC.OO que habían mantenido una actitud reivindicativa de sus derechos.

Dicha demanda fue turnada al Juzgado de lo Social nº Uno de Huelva, resultando admitida a trámite en virtud de Decreto de 11 de noviembre de 2016, señalándose el juicio para el día 19 de octubre de 2017.

18º.-El 19 de agosto de 2016, el demandante presentó ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social nueva denuncia contra la empresa, exponiendo la existencia de incumplimientos por parte de esta última en materia de seguridad y salud laboral.

A raíz de la referida denuncia se iniciaron actuaciones inspectoras el día 14 de octubre de 2016, mediante comparecencia de los representantes de la empresa, emitiéndose por la Inspección el siguiente requerimiento:



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	32/49





"1.-Los reconocimientos médicos de todos los trabajadores deberán especificar todos los protocolos aplicados conforme a lo previsto en la propia evaluación de riesgos de fecha 24.06.16.
2.-Deberá realizarse un primer simulacro en ejecución del plan de emergencia antes del 31.10.16".

19º.-El 26 de septiembre de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva había requerido asimismo a la empresa demandada para que aporte la siguiente documentación, referida a los trabajadores que prestaban servicios en la provincia de Huelva:

- 1.-registros diarios de jornada desde 01/01/2016 a la fecha.
- 2.-registros de los tiempos de inmersión de los buceadores desde 01/01/2016 a la fecha.
- 3.-calendario de trabajo y de turnos de trabajo del año 2016.
- 4.- vigilancia de la salud de los trabajadores conforme al protocolo previsto en la evaluación de riesgos de fecha 24/06/2016.
- 5.-plan de emergencia y evacuación referente a las actividades subacuáticas de UCS S.L. (medios materiales, formación y calendario de simulacros).

De tal sucesión de acontecimientos, no puede sino concluirse que ha resultado constatada la existencia de serios indicios de vulneración del derecho a la libertad sindical y, en todo caso, de la garantía de indemnidad, que dibujen un panorama discriminatorio en el que resulta aplicable la antes citada regla de distribución de la carga de la prueba, dada más que evidente situación de conflicto entre la empresa y el delegado sindical, y la actuación abiertamente reivindicatoria mantenida por este último en los dos últimos años, ordenada a exigir de la empresa el cumplimiento de sus obligaciones en materia de jornada, seguridad y salud, habiendo promovido el Sr. García Sánchez en tan breve lapso un total de cinco Serclas (el último de los cuales tuvo lugar el 1 de junio de 2016, que fue dejado en suspenso, a fin de continuar las negociaciones y en espera que la parte promotora pusiera en conocimiento del Sercla la decisión de reanudar el procedimiento, indicando, en su caso, nuevas fechas previstas para preavisar la convocatoria de huelga), así como formulado numerosas recomendaciones de seguridad, no dudando en presentar incluso contra la empresa diversas denuncias ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva, (las más recientes, el 18 de mayo, 28 de julio y 19 de agosto de 2016), que dieron lugar a la realización por parte de la Inspección de diversas actuaciones de comprobación. Enrareciéndose, si cabe, aún más el conflicto a raíz de la exigencia del trabajador demandante a partir de la primavera de 2016 de que fuese la empresa la que descontaminase la ropa de trabajo de los operarios cuando los mismos entrasen en contacto con materiales tóxicos y peligrosos, lo que motivó la airada reacción del Gerente, Paw Jacobsen, quien no dudó en dirigir a finales del mes de abril al hoy actor la advertencia velada de que, puesto que tan vastos eran sus conocimientos en materia de riesgos químicos, pensaba proponer a la dirección de la empresa cuál era la mejor manera de "aprovecharlos", habiendo cristalizado el propósito en tales términos anunciado en la decisión patronal, comunicada al trabajador el 20 de julio de 2016, de trasladarlo al centro de trabajo de Algeciras, sin más argumento que el de estimar la empresa que sus habilidades profesionales serían de mayor utilidad en el centro de trabajo de Algeciras/San Roque; decisión que se produjo asimismo tras presentar el hoy actor el 7 de junio de 2016 su renuncia a la función de responsable de material e instalaciones (por



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVWbi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	33/49





entender, habiéndolo expresado así a la empresa, que no se correspondía con su categoría y que la responsabilidad que conllevaba tampoco se encontraba reflejada de ninguna forma en la citada categoría profesional), y poco tiempo después de que la mercantil demandada fuese requerida por la propia Inspección de Trabajo, a raíz de la denuncia presentada por el hoy actor, a fin de que procediese, sin coste alguno para los trabajadores, al lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin, amén de a revisar la evaluación de riesgos, incluyendo en la lista de productos químicos el petróleo y las medidas preventivas adoptadas al respecto. No pudiendo, finalmente, desconocerse que, disconforme el productor con la medida de traslado, por estimar que se trataba de un "castigo ejemplarizante", denunció nuevamente a la empresa ante la Inspección de Trabajo el 28 de julio de 2016, e interpuso el 4 de agosto siguiente demanda de movilidad geográfica, que resultó turnada a este mismo Juzgado de lo Social nº Tres, habiendo asimismo la propia central sindical CC.OO presentado el 22 de julio de 2016 demanda de conflicto colectivo sobre tutela de la libertad sindical, turnada al Juzgado de lo Social nº Uno, en la que denunciaba abiertamente la existencia de una situación de acoso por parte de la empresa frente al hoy actor y al resto de afiliados de CC.OO que habían mantenido una actitud reivindicativa de sus derechos, hallándose prevista para el día 12 de diciembre de 2016 la celebración en ese mismo Juzgado del juicio correspondiente a la demanda de cantidad que también el hoy actor, en unión de otros compañeros, había presentado contra la empresa, el día 7 de enero de 2015.

El panorama indiciario descrito resulta tan abrumador, que no cabe sino convenir con la parte actora y con el Ministerio Fiscal, ante los razonables indicios aportados, en que es la empleadora demandada quien debe acreditar que este despido tiene causas reales, absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales denunciada

Sexto.- Debe pues, en consecuencia, entrarse a analizar si la demandada ha acreditado la concurrencia de causas justificativas del cese impugnado, absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales invocada.

Analizando la carta de despido, de su lectura se desprende que el actor fue despedido por la comisión de una falta muy grave prevista en el artículo 25 c) 1, 2 y 13 del II Convenio Colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos (que tipifican "el fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas", el "falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa" y "la utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa"), en relación con el artículo 54.2.c y d) del Estatuto de los Trabajadores. Y ello al considerar la patronal que el actor decidió hacer llegar y difundir en dos diarios digitales de Huelva determinada información sesgada y falsa a propósito de la empresa, sin otra intención que la de difamar y desprestigiar la imagen de esta última, y poner en tela de juicio el cumplimiento por su parte de la normativa de seguridad.

Séptimo.- Se plantea así la cuestión relativa al alcance y límites de los derechos de libertad de expresión y libertad sindical en su vertiente de comunicación e informaciones sindicales. Acerca de dicha cuestión, la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2.005, rec. 6701/2003,



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	34/49





dictada en unificación doctrina, señala: "(...) El alcance y los límites del derecho de libertad de expresión y del derecho de libertad sindical en su vertiente de comunicación de opiniones e informaciones sindicales han sido precisados y concretados en muy numerosas sentencias del Tribunal Constitucional. De acuerdo con esta matizada línea jurisprudencial:

1) La celebración de un contrato de trabajo "no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos ideas y opiniones (artículo 20.1.a. CE)" (STC 204/1997 y las que en ella se citan), por cuanto que las empresas "no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad" (STC 88/1985 y las muchas que reproducen esta máxima).

2) "La transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados ... constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical" (STC 94/1995).

3) Más concretamente, la denuncia de hechos de relevancia pública, efectuada a través de medios adecuados y de forma proporcionada, por parte de los trabajadores o sus representantes, puede estar amparada por el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad sindical y libertad de expresión (STC 126/1990, 6/1995, 186/1996, 57/1999 y 90/1999).

4) No obstante, el complejo de derechos y obligaciones que genera el contrato de trabajo modula el ejercicio de los derechos fundamentales, puesto que la buena fe en esta relación contractual comporta un "límite adicional al ejercicio de la libertad de expresión" (STC 241/1999, de donde se desprende que manifestaciones que incluso en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación (STC 120/1983 y 4/1996, entre otras muchas).

5) Con carácter general, "el ejercicio de la libertad de expresión - también el del derecho a la información - no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican" (STC 204/1997).

Octavo.-Esta exigencia de ponderación o búsqueda del "equilibrio que se debe alcanzar entre los diversos intereses en juego" inspira también la jurisprudencia de los tribunales internacionales. Así ha sucedido, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 14 de marzo de 2002 (asunto Nafría), que llega a la conclusión de que, en el caso, "las acusaciones vertidas por el demandante", que fueron "formuladas de manera general y sin aportar ningún elemento de hecho o indicio de prueba que las apoye", "constituyeron, por su gravedad y su tono, ataques personales gratuitos", no amparados por el derecho de libertad de expresión.

Noveno.-A efectos de determinar si, efectivamente, la actuación responde al ámbito objetivo del derecho a la libertad sindical, procede acudir a la doctrina constitucional acerca del contenido esencial de este derecho (STC 15 noviembre 2004) y conforme a la cual, aun cuando el tenor literal del artículo 28.1 CE parece restringir el contenido de la libertad sindical a la vertiente



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	35/49





exclusivamente organizativa o asociativa, en virtud de una interpretación sistemática de este precepto con el artículo 7 CE y del canon hermenéutico del artículo 10.2.CE, que remite a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España, ha de integrarse en el contenido esencial de este derecho también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden. Se garantiza, por tanto, un ámbito esencial de libertad para organizarse a través de instrumentos de actuación de la forma que consideren más adecuados a la efectividad de su acción, dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. En el artículo 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprensiva de todos los medios lícitos y sin las debidas interferencias de terceros. En este sentido en la STC 281/2005, de 7 de noviembre, se recuerda que *"el ejercicio de esa acción sindical confiere al sindicato un amplio marco de libertad de actuación, cuyas vertientes más significativas son el derecho a la negociación colectiva, a la huelga y al planteamiento de conflictos individuales y colectivos, cuyo ejercicio dentro de la empresa no se agota ahí, sino que, consagrándose constitucionalmente un ámbito de libertad, comprenderá también, cualquier otra forma lícita de actuación que los sindicatos consideren adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamados"*.

Décimo.- Pues bien, entre aquellas fórmulas lícitas de actuación, y por lo que atañe a la resolución de este caso, se encontraría la utilización como instrumento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información.

Lo expuesto unido al contexto en el que se produce la conducta del demandante y del sindicato CC.OO, calificable sin dificultad de conflictivo, atendido lo razonado en el fundamento jurídico quinto, permite afirmar, de entrada, que responde a un propósito de denuncia y presión sindical y que como actuación sindical ha de ser calificada y tratada.

Cuestión diversa es la de si en el ejercicio de aquellas libertades los límites genéricos y específicos, que determinan el ámbito de su ejercicio legítimo, fueron respetados.

Undécimo.- Aún cuando algún sector de la doctrina haya defendido la consideración global de la libertad de expresión, consagrada por el artículo 20.1.a CE y del derecho a la información, reconocido en el apartado 1.d. del mismo artículo, lo cierto es que desde la STC 104/1986, se vienen diferenciando por ser distinto su contenido y diferentes sus límites y efectos en las relaciones jurídicas.

En el artículo 20 CE la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables.

En los supuestos reales, no siempre resulta fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa, pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, caso siempre, algún



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	36/49





elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión.

Si bien la primera jurisprudencia constitucional aconsejaba, en estos supuestos, atender al elemento preponderante en la declaración o texto enjuiciado, por todas STC 21 enero 1988, la doctrina actual somete la conducta enjuiciada a sus respectivos cánones propios, efectuando el deslinde y comprobando la legitimidad del ejercicio, que la información de hechos es veraz y que la expresión de opiniones no contiene apelativos formalmente injuriosos o innecesarios para la crítica que se formula (por todas STC 11 noviembre 2002).

Con reiteración el Tribunal Constitucional viene señalando que la libertad de expresión no es sólo la manifestación de pensamientos o ideas, sino que comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquel contra quien se dirige, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe una sociedad democrática.

Fuera del ámbito de protección de dicho derecho se sitúan las frases y expresiones ultrajantes y ofensivas sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que el artículo 20.1.a CE no reconoce un pretendido derecho al insulto, que sería, por lo demás, incompatible con la norma fundamental. Quiere ello decir que de la protección constitucional que brinda el citado artículo están excluidas las expresiones absolutamente vejatorias, es decir, las que, en las concretas circunstancias del caso, y al margen de su veracidad o inveracidad, sean ofensivas u oprobiosas y resulten impertinentes para expresar las opiniones de que se trate (STC 22 septiembre 2008).

Duodécimo.-En definitiva, todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

El ejercicio de los derechos fundamentales de libre información y expresión dentro del derecho de libertad sindical no solo está sujeto a las limitaciones constitucionales genéricas, sino también, como no podía ser de otro modo, al límite específico de la buena fe (STC 11 noviembre 2002).

Al respecto, dice el Tribunal Constitucional en sentencia 9 mayo 1994, que, como sucede con todos los derechos, el de libertad sindical no es un derecho ilimitado. Entre los derechos y bienes constitucionalmente protegidos que deben tenerse presentes al delimitar su contenido figuran, sin duda, derechos de los empleadores y otros bienes de índole económica y empresarial, sin embargo, al realizar esta operación debe tenerse muy presente que la actividad sindical de representación y defensa de los intereses de los trabajadores es una actividad caracterizada por la autotutela de esos intereses; no puede olvidarse que los sindicatos se hallan objetivamente en una posición dialéctica de contrapoder respecto de los empleadores y que la defensa de sus objetivos no se basa en fórmulas de composición de intereses o de colaboración, sino de autodefensa, en la que no cabe abogar por la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, ni caben tampoco, en consecuencia, genéricas interferencias del empleador en el desarrollo de esas actividades sindicales.

El derecho de libre expresión integra el derecho fundamental de libertad sindical como contenido esencial de la misma, y que así la hace reconocible, además de ser un instrumento de la acción sindical. De ahí que las palabras de los representantes y de los trabajadores afiliados, estén especialmente



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	37/49





protegidas a través de la institución de la garantía de indemnidad, la cual ha trascendido del estricto ámbito de la tutela judicial efectiva en que se creó al de la libertad sindical. En esa situación, el trabajador que ejerce funciones representativas, no puede ser sancionado, ni tampoco sufrir menoscabo alguno a causa de su actividad sindical y por el ejercicio de sus funciones, entre ellas la libre expresión en las materias que se sitúan en la esfera objetiva sindical (FJ 5º de la STC 198/2004).

La doctrina no laboral del TC ha puesto de manifiesto que la libertad de expresión es una herramienta imprescindible para el ejercicio de otros derechos fundamentales, de tal modo que si no se relajan sus límites, corre un serio peligro el derecho fundamental del que resulta instrumento. La propia efectividad de otro derecho fundamental no es posible si no se permite a quien lo ejerce un máximo de disponibilidad en sus expresiones. Es esta conexión la que hace que, en aras de la tutela de ese otro derecho, los límites del artículo 20 de la Constitución Española se debiliten y operen en casos en que simplemente no se estaría ejerciendo la libertad de expresión, sino el "derecho al insulto" de que ha hablado el TC, y que trasladado al ámbito conflictivo laboral, el derecho de expresión no se estaría ejerciendo cuando las palabras no tuvieran relación alguna con el conflicto.

Decimotercero.-Llegados aquí hay que preguntarse si la libertad sindical es uno de esos derechos necesariamente vinculados para su eficacia a la libertad de expresión. Y estimamos que sí, que la libertad sindical es uno de esos derechos a los que se refiere la STC 226/2001, que pueden estar condicionados de forma inexcusable a la amplitud de la libertad de expresión de quienes la ejercen, pues la libertad sindical es un derecho que supone que los trabajadores asuman la defensa de sus intereses, y canalicen el conflicto, que precisamente se caracterizan porque en ellas el conflicto no es un añadido, sino la razón misma de su existencia. En la resolución del conflicto industrial el enfrentamiento dialéctico es el canal por el que discurre la acción de las partes, hasta el punto que, si se reduce el juego de esa libertad de palabra, queda reducida la posibilidad de movilizar a los trabajadores afectados.

El uso de la palabra es un instrumento especialmente cualificado de la acción reivindicativa sindical, y son lícitas las expresiones manifestadas por el trabajador representante, siempre que mantengan un mínimo de conexión con el conflicto, pues en su vertiente de contenido esencial del derecho de libertad sindical, el conflicto laboral es el espacio en el que la libertad de expresión encuentra su escenario privilegiado para desarrollarse, como instrumento informativo, de movilización, y de exteriorización del conflicto laboral ante la opinión pública y ante los sujetos más relacionados con la empresa y con sus trabajadores.

En consecuencia, toda inmisión en su ejercicio debe valorarse con sumo rigor, al movernos en un ámbito peculiar, la empresa, con tendencia patológica a que no se desarrollen los derechos fundamentales con interpretaciones restrictivas, ya que toda intervención, por un poder privado, en los derechos fundamentales, toma como criterio que el resultado sea restrictivo de dichos derechos. Así, según señala la STC 227/2006 de 17 de julio "(...) este Tribunal ha reiterado que dicho derecho también garantiza, en su vertiente funcional, el ejercicio de una libre acción sindical sin debidas injerencias de terceros, que no queda circunscrita a la desarrollada en el interior de la empresa y que comprende, entre otras manifestaciones, el derecho a la libertad de expresión e información respecto de cualquier asunto



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	38/49





que pueda tener una repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales. Igualmente, se ha destacado que en aquellos supuestos en que se aduce que la causa de despido está amparada en el ejercicio legítimo de la libertad de expresión e información en el desarrollo de la acción sindical, a este Tribunal le corresponde ponderar si se ejerció dicho derecho dentro de su ámbito legítimo, constitucionalmente protegido frente al poder disciplinario empresarial, o si por el contrario, la conducta excedió de los límites constitucionalmente admisibles, lo que permite determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial es legítima o, por el contrario, constituye la reprobación del lícito ejercicio de los derechos fundamentales del recurrente, en cuyo caso, no podrá dejar de calificarse como nula. Por último, también se ha señalado que en dicha ponderación debe tomarse en consideración que el ejercicio de estos derechos se encuentra condicionado no sólo por sus respectivos límites genéricos, sino, además, por límites adicionales derivados del vínculo contractual que une a trabajador y empresario, límites que, en cualquier caso, no pueden implicar la imposición de un deber genérico de lealtad o sujeción del trabajador al interés empresarial, sino sólo la modulación que resulte estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin".

Decimocuarto.- Sentado lo anterior, partiendo de los datos expuestos y teniendo en cuenta los razonamientos precedentes, debe concluirse que la actividad del demandante en el supuesto que nos ocupa no rebasó el ámbito de la norma constitucional. En efecto, la doctrina desarrollada en torno al citado artículo 20.1.a) CE, contraída a aquellos aspectos que interesan al concreto tema litigioso, establece que las libertades que proclama posibilitan la efectividad de una institución fundamental, cual la opinión pública libre, que en todo caso su ejercicio tiene los límites impuestos por la propia Constitución, así el respeto al honor de las personas (también consagrado como derecho fundamental), que en caso de conflicto habrá de procederse a una adecuada y casuística ponderación de bienes y derechos en juego, y que la dimensión constitucional de tales libertades convierte en insuficiente el tradicional criterio del animus iniuriandi. En este sentido, y según refiere el Tribunal Constitucional en su sentencia de 17 de julio de 2.006 , "este Tribunal ya ha reiterado que no pueden considerarse como presupuestos básicos para el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información sindical la adquisición de la información en forma oficial o por conducto de la empresa (STC 213/2002, de 11 de noviembre), ni tampoco, en caso contrario, su previo contraste con ésta o la solicitud de autorización para hacerla pública o un inexcusable cumplimiento de un deber de preaviso (STC 6/1998, de 21 de enero). Igualmente, también se ha destacado que el deber de sigilo no es ilimitado ni recae sobre cualquier materia, sino sólo sobre las específicamente citadas en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores (STC 213/2002, de 11 de noviembre)".

Así las cosas, en el presente supuesto, y por lo que se refiere a la información publicada el día 29 de julio de 2016 en la edición digital del diario "Huelva Ya.es", el texto de la noticia es el siguiente: "CCOO denuncia a la empresa de buzos UCS por persecución sindical. El sindicato CCOO de Huelva ha interpuesto una demanda por vulneración de Libertad Sindical contra la empresa UCS (Underwater Contractor Spain S.L.) y Amarres y Desamarres Molina e hijos S.L., empresas que prestan servicio a la refinería Cepsa



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	39/49





controlando las descargas de petróleo en la monoboya. Damián García, delegado de CCOO en la empresa UCS, ha manifestado que "hace tres años iniciamos un conflicto contra la empresa por incumplimiento del convenio colectivo y por no respetar la normativa de seguridad. Durante este tiempo hemos convocado tres huelgas y acudido en más de siete ocasiones al SERCLA para buscar una solución que pusiese fin a dicho conflicto, pero todo ha sido en vano. La consecuencia ha sido un aumento por parte de la empresa de las medidas de represión y coacción. De hecho, ha continuado García, tras la celebración de un encuentro en el SERCLA en 2013, que tenía como fin exigir a la empresa el cumplimiento de las medidas de seguridad obligatorias para el buceo profesional, fui despedido de forma disciplinaria. Finalmente, tras la convocatoria de una huelga por parte de los trabajadores para exigir mi readmisión y una demanda contra la empresa para impugnar el despido, la empresa dio marcha atrás con el mismo y fui readmitido". En los últimos meses las medidas de presión ha aumentado. Algunas de estas medidas han sido; la retirada de su responsabilidad del jefe de obra, la apertura de un expediente al jefe de buzos, responsable de la seguridad en las operaciones de buceo, la contratación de personal eventual para sustituir a los trabajadores fijos en alguna de sus funciones y la notificación por parte de la empresa al delegado sindical, Damián García, del traslado forzoso e indefinido al centro de trabajo de Algeciras. Para CCOO "esto último busca dejar sin representación, ya que hay un solo delegado sindical, a un centro de trabajo que está en permanente conflicto laboral". García ha declarado que "el clima generado tras las continuas medidas de presión sobre los trabajadores que prestan servicio para CEPSA en su monoboya como buzos o tripulantes de barcos no es el más adecuado teniendo en cuenta el alto riesgo y responsabilidad de la actividad que realizan". Emilio Fernández, secretario general de CCOO Huelva, ha denunciado el acoso y la persecución sindical que está sufriendo Damián García. Para Fernández, "esta empresa más que al buceo se dedica al pirateo si atendemos a la forma de proceder con sus propios trabajadores, al sabotaje que realiza ante los requerimientos de la inspección de trabajo y al incumplimiento sistemático de los acuerdos adoptados en el SERCLA". En este sentido, el sindicalista ha destacado que "estos trabajadores realizan un trabajo de alto riesgo, que tiene repercusiones directas sobre su propia vida, para el Puerto de Huelva, el medio ambiente de nuestra provincia y para la empresa principal que es la refinería CEPSA". Fernández ha manifestado que "CCOO no va a permitir que un delegado sindical sea perseguido y acosado por su actividad sindical, simplemente por reivindicar tanto la aplicación del convenio colectivo como de la normativa de seguridad, normativa imprescindible en una actividad de alto riesgo como la que estos trabajadores desarrollan". El sindicalista ha lamentado que en el Polo Químico de Huelva se vivan este tipo de situaciones tercermundistas y que empresas de este tipo campen a sus anchas haciendo negocio a costa de la seguridad y la vida de sus propios trabajadores. En este sentido ha afirmado que "es un desprestigio que el Polo Químico tolere a empresas de este tipo que desprecian a los trabajadores y a la propia administración". Finalmente, el sindicato ha anunciado que "además de la demanda de tutela judicial por vulneración de la libertad sindical, no descarta cualquier tipo de medida de presión para evitar la persecución del delegado sindical, de los trabajadores y del traslado forzoso e indefinido de un trabajador al centro de trabajo de Algeciras, sin más previo aviso que los límites que marcan su contrato que además contiene cláusulas claramente abusivas".



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verificarmv2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	40/49





Del tenor literal del texto transcrito se deduce que lo primero que en el mismo deben deslindarse son las manifestaciones atribuibles al actor de las vertidas por Don Emilio Fernández, en su condición de Secretario General de CC.OO Huelva, que la noticia difundida delimita e identifica con claridad palmaria. Así, las manifestaciones atribuibles al Sr. García Sánchez son únicamente las que aparecen entrecomilladas en los párrafos segundo y tercero del texto incorporado al folio 158 de las actuaciones, siendo lo cierto que en los mismos en Sr. García se limita a dar noticia de la existencia de un conflicto entre la empresa y el sindicato CC.OO, iniciado hacía tres años, por incumplimiento del convenio colectivo y de la normativa de seguridad, dando cuenta de la existencia de numerosísimas denuncias ante la Inspección de Trabajo así como de diversas convocatorias de huelga y procedimientos promovidos ante el Sercla; actuaciones que a criterio del actor desembocaron en adopción patronal de determinadas medidas de presión frente a los trabajadores más reivindicativos, de entre las que destaca la decisión de trasladarlo a Algeciras, o la apertura de un expediente al jefe de buzos.

En primer lugar, en cuanto a las numerosas denuncias, Serclas y convocatorias de huelga a que se alude en el texto de la noticia, la alusión a las mismas se enmarcaría dentro del ámbito de la libertad de información, sin que, en ningún caso, tal información, fácilmente constatable a través de las mismas, exceda de tal derecho, ni implique, por si sola, intencionalidad alguna en el demandante a título personal, al margen de su condición de delegado de personal.

En segundo lugar, y, en cuanto a las posibles valoraciones o calificaciones realizadas por el trabajador sobre la situación y el clima existente en la plantilla a raíz de determinadas medidas adoptadas por la empresa (traslados, expedientes contradictorios o retirada de responsabilidad a ciertos trabajadores) y, en general, la conflictividad laboral existente, nos encontramos sin duda ante expresiones de una opinión o juicio de valor sobre la conducta empresarial, las cuales entrarían dentro del marco de la libertad de expresión. Sin que en modo alguno resulten atribuibles al demandante las expresiones relativas a que la empresa se dedica "al sabotaje", al "pirateo" ni "a hacer negocio a costa de la seguridad y la vida de sus trabajadores", que pudieran estimarse ofensivas, pues las mismas, según precisa la propia noticia, fueron proferidas por el Secretario General de CC.OO Huelva, Don Emilio Fernández, y en ningún caso por el trabajador demandante, que no llegó a utilizar siquiera adjetivos o calificativos duros o agresivos, por más que el propio Tribunal Constitucional tiene establecido que en el ámbito de la libertad sindical no resulta inusual este tipo de lenguaje, especialmente en situaciones de tensión y de conflicto, no siendo calificativos formalmente ofensivos o vejatorios, expresivos así del necesario "*animus iniuriandi*" de quien lo utiliza, sino más bien reflejo de un modo de expresión que ha venido utilizándose habitualmente en la práctica sindical, que por la propia naturaleza de los conflictos que aquí se dilucidan debe ser tolerable en este ámbito de las relaciones laborales colectivas (STC 22 septiembre 2008).

De otro lado, resulta cierto que la comunicación que la Constitución protege es la que transmite información veraz, pero de ello no se sigue que quede extramuros del ámbito garantizado la información cuya plena adecuación a los hechos no se haya evidenciando en el proceso. Cuando la Constitución requiere que la información sea veraz no está tanto privando de protección a las informaciones que puedan resultar erróneas, o sencillamente no probadas en juicio, cuando estableciendo un específico deber de diligencia sobre el informador, a quien se le puede y debe exigir que lo que transmita



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	41/49





como hechos haya sido objeto de previo contraste con datos objetivos, privándose, así, de la garantía constitucional a quien, defraudando el derecho de todos a la información, actúa con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado. El ordenamiento no presta su tutela a tal conducta negligente, ni menos a la de quien comunica como hechos simples rumores o, peor aún, meras invenciones o insinuaciones insidiosas, pero sí ampara, en su conjunto, la información rectamente obtenida y difundida, aun cuando su total exactitud sea controvertible. En definitiva, las afirmaciones erróneas son inevitables en un debate libre, de tal forma que, de imponerse "la verdad" como condición para el reconocimiento del derecho, la única garantía sería el silencio (STC 21 enero 1988).

En el presente caso, en términos generales, y sin poder entrar a analizar con más detalle que el realizado todas las conductas y manifestaciones imputadas al actor, del conjunto de las concretas manifestaciones que al mismo resultan atribuibles, no puede entenderse acreditado que el demandante faltara a la verdad en sus aseveraciones ante los medios, tratándose en todo caso de actuaciones difíciles de contrastar, como lo prueba la propia celebración del presente juicio y las numerosas demandas interpuestas tanto por los trabajadores, a título individual, como incluso por la Central Sindical CC.OO, debiendo tales manifestaciones valorarse, como antes dijimos, desde el ámbito de la libertad de expresión, y no tanto desde la absoluta veracidad y exactitud informativa, debiendo tenerse en cuenta, insistimos, el contexto de elevada conflictividad laboral existente en la empresa en el momento en que las mismas fueron vertidas, y que en ellas no se imputa propiamente a "UCS S.L." ningún concreto y específico incumplimiento de convenio o normativa de seguridad, sino que se pone de manifiesto la adopción por parte de la patronal de determinadas medidas de presión frente a los trabajadores como reacción, precisamente, a la denuncia por parte de estos últimos de determinados incumplimientos empresariales. El carácter estrictamente laboral del contenido del escrito considerado se acredita advirtiéndose que nada hay en él que verse sobre ámbitos distintos al de las relaciones laborales. En ningún momento se realiza imputación o crítica alguna a la dirección del centro no relacionada directamente con aquellos concretos aspectos. Y desde esta perspectiva es evidente la conexión plena del escrito con el ejercicio de la libertad de expresión en el seno de la relación de trabajo.

Tal escrito constituye, en sí mismo, un acto de conflictividad laboral, pues con su elaboración y comunicación se ejerce una acción de protesta, crítica y autoafirmación de la propia posición. El contenido de la comunicación sancionada debe enjuiciarse en el marco de un conflicto laboral que (indiscutido de contrario) se objetiva a través de las numerosas demandas y denuncias interpuestas tanto por el actor como por el Sindicato CC.OO. Los hechos que se relacionan se refieren (sustancialmente) a la situación que originaron las denuncias y los procesos en curso, mientras que las expresiones que en el mismo se contienen, lejos de revelarse innecesarias a su propósito de crítica se manifiestan en funcional conexión con la que ejerce el actor desde su representativa condición.

Decimoquinto.-En tercer lugar, y en lo que atiene a la noticia publicada el día 9 de agosto de 2016, esta vez en el diario digital "Huelvahoy.com", incorporada a los folios 160 y 161 de las actuaciones, de su propio texto se deduce que la información publicada en el referido diario tiene su origen en una denuncia formulada por la Federación de Servicios del Sector Estatal del



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	42/49





Mar de CC.OO y su Agrupación de Buzos Profesionales, y en ningún caso por el hoy actor; sin que pueda entenderse eficazmente probada la imputación al demandante de la autoría contenida en la carta de despido, respecto del referido texto. La empresa demandada no duda en atribuir al Sr. García la autoría de dicha información, sin otro sustento que el de ostentar el mismo la condición de delegado sindical en la empresa, pretendiendo así que la autoría de cualquier quebrantamiento jurídico reside tanto en su material perpetración como en la unidad de propósito con quien la lleva a cabo y que el concierto de voluntades existe por definición entre el autor material y aquél a quien aprovechan o benefician los efectos, consecuencias y resultados de su conducta, lo que lleva a plantearse asimismo la cuestión relativa a si, para liberarse de la condición de autor, resultaba indispensable que el actor hubiese manifestado al menos su inequívoca discrepancia, bien con el contenido material del comunicado en cuestión, bien con la forma en que el mismo se había producido. Para alcanzar la referida conclusión, habríamos de basarnos en el mero indicio o presunción de que el trabajador participó en la redacción del comunicado periodístico; indicio que tiene como único sustento su condición de delegado sindical en la empresa, privando así de individualidad o autonomía al Sindicato y a la Asociación Profesional de Buzos a que pertenece, al atribuir a uno responsabilidad por los hechos del otro, y ello en el ámbito del ejercicio de un derecho fundamental de signo tan individual como es la libertad de expresión u opinión. Pues bien, este planteamiento no puede ser compartido. Hemos de destacar, en primer término, que el supuesto concierto de voluntades entre el actor y el Sindicato CC.OO en cuanto a la difusión de esta noticia no cabe apoyarlo, como es obvio, en el resultado o repercusión favorable de la conducta atribuida, pues de la imputación así establecida solo ha derivado para el trabajador la grave consecuencia de la pérdida de su puesto de trabajo en la empresa. A ello ha de añadirse que, dadas las concretas circunstancias que individualizan el caso enjuiciado, la presunción o indicio en que se asienta el razonamiento de la empresa no se acomoda a los términos en que fue redactado el comunicado o texto litigioso, dado que éste no ponía de relieve datos tan concretos y específicos sobre los servicios u organización que pudieran hacer pensar, necesariamente, en la hipótesis de que tan sólo pudo conocerlos el Sindicato por medio de la información facilitada por el Sr. García Sánchez pues, según manifestó en el plenario el anterior Jefe de Buzos, Don Jesús Reales Bravo, también afiliado a CC.OO, en la fecha en que se difundió la noticia eran muy numerosas las solicitudes a la empresa, tanto por su parte como por el conjunto de buzos de la plantilla, ordenadas a obtener por parte de esta última el cumplimiento de las medidas de seguridad. Lo que desde luego no resulta desvirtuado por el hecho de que, con fecha 17 de noviembre de 2016, un total de ocho trabajadores de la empresa rubricaran el documento transcrito en el ordinal cuadragésimo primero del anterior relato fáctico, desde el momento en que, de lo manifestado en el plenario por los testigos que depusieron en la vista a instancias de una y otra parte, Doña Isabel Postigo Álvarez y Don Pedro del Valle Rodicio, lo único que se constata es que el mismo fue confeccionado por personal de la propia empresa, una vez operado el cese del demandante y que, en cualquier caso, la situación en dicha fecha, en materia de medidas de seguridad en la realización de operaciones de buceo, no era la misma que la existente en el mes de agosto de 2016, pues se habían adoptado desde entonces diversas medidas correctivas.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	43/49





Decimosexto.- Finalmente y, en relación a la circunstancia alegada por "UCS S.L." acerca de unos posibles perjuicios ocasionados a la empresa por su imagen ante sus clientes, al margen de que tales supuestos perjuicios no han sido en forma alguna especificados ni acreditados, no cabe considerar que la divulgación de la conflictividad laboral interna, que fue lo único realizado por el actor, a tenor de la prueba practicada, resulte limitada por una pretensión de aseguramiento del prestigio de la empresa. Como afirma la STC 4/1996, de 15 de enero, *"es comprensible el interés y preferencia empresarial de que ciertos conflictos no se hagan públicos para preservar su imagen, pero ello no puede legitimarse a través de obstáculos que de forma desproporcionada limiten el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha declarado que "no puede defenderse la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado de sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial, pues no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional"*. Como señala la sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de abril de 2008 *"el hecho de explicitar un conflicto laboral no puede siquiera concebirse como un exceso en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, resultando conceptualmente insostenible vincular el acto de hacerlo público con la idea de perjuicio o lesión de los intereses empresariales, pues el conflicto de intereses entre las partes del contrato de trabajo es consustancial a un sistema democrático de relaciones laborales, y lo es también, por tanto, el derecho a hacerlo expreso y a adoptar las medidas de conflicto que el Ordenamiento jurídico reconoce"*.

Por todo ello, y, en consecuencia, debe concluirse que la conducta del actor se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de información y expresión en el ejercicio de su libertad sindical, consagrados en el artículo 28.1 CE, en relación con el artículo 20.1.a) y d) CE .

En consonancia con lo anterior, la falta de prueba por parte de "Underwater Contractors Spain S.L." de que el despido habido obedeciera a causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, no puede sino determinar la declaración de nulidad del mismo, conforme a lo previsto en los artículos 55.5 y 6 del ET y 108.2º de la LRJS.

Decimoséptimo.- En cuanto a la indemnización complementaria que se solicita al amparo de lo dispuesto en el artículo 183 de la LRJS, la STS de 12 de junio de 2001 establece lo siguiente: *"El art. 53.2 de la Constitución España, dispone que cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo 2º ante los Tribunales ordinarios, por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional"* y que *"para dar cumplimiento al mandato constitucional, en el ámbito laboral, se incluyó en los Textos de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 y en el vigente de 7 de abril de 1995 el proceso de tutela de los derechos de libertad sindical, Capítulo XI, del Título II del Libro II, modalidad procesal aplicable a las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales (art. 181). Aunque este proceso -sostiene el Alto Tribunal- satisface las exigencias constitucionales de preferencia y sumariedad, entendido este término en su significación vulgar de proceso*



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	44/49





substancialmente rápido y abreviado... en los supuestos de despido, el art. 182 remite, "inexcusablemente, a la modalidad procesal correspondiente". Y siendo así que los derechos fundamentales y libertades a que nos estamos refiriendo no pueden quedar sin un procedimiento "preferente y sumario" para su tutela, ha de concluirse que el proceso por despido es el idóneo para decidir sobre estos extremos, debiendo entenderse desplazado el mandato del art. 27.2 de la Ley procesal por el del art. 182. Entenderlo de otro modo (se concluye) obligaría al trabajador afectado a emprender un proceso distinto, que -no siendo el de despido- habría de ser el ordinario, que no reúne los requisitos constitucionalmente exigidos... interpretación (que), por otra parte, violentaría el mandato legal que remite, en estos casos, al proceso de despido. Tampoco es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite".

Este favorable criterio (al que implícitamente se remiten los autos del propio Tribunal de 18 de octubre de 2007 y 9 de mayo de 2007 implica la necesidad de concretar la indemnización debida por daño moral.

Recogiendo el criterio sustentado por las SSTs de 1 de junio de 1996, 2 de febrero de 1998 y 28 de febrero de 2000, recuerda la STC de 24 de abril de 2006 que "no basta con apreciar la vulneración de la libertad sindical del demandante para que el órgano judicial pueda condenar al autor de la vulneración del derecho fundamental al pago de una indemnización, sino que además es necesario para ello que el demandante alegue adecuadamente las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, y asimismo que queden acreditados en el proceso, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena indemnizatoria...".

Y así sucede en el caso que se enjuicia, toda vez que, desde el desconocimiento empresarial del derecho fundamental vulnerado, ofrece el demandante elementos indiciarios suficientes como para entender que se le han irrogado ciertos perjuicios morales consistentes en el hecho de que la actuación de la empresa se produjo en detrimento de su legítimo ámbito de actuación representativa-laboral; perjuicio que ha de ser reparado, pero no en la cuantía que se propone, estimándose más ajustada la de seis mil euros, que se aproxima al grado mínimo señalado en el artículo 40.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para la multa por falta muy grave que correspondería imponer a la empresa por vulnerar el artículo 8.12 de la LISOS, que tipifica como infracción muy grave "Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación....». Entendemos que una mayor precisión en indicios de daño y bases de resarcimiento es -tratándose de daño moral- absolutamente inexigible, cuando no imposible, si bien estimamos que el importe adecuado en concepto



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	45/49





de indemnización complementaria debe quedar fijado, conforme a lo razonado, en la suma de 6.000,00 euros.

Decimotavo.-En cuanto a los salarios de trámite, debe decirse que la situación de incapacidad temporal supone una suspensión del contrato de trabajo y por ello, en tanto persiste, no existe obligación de satisfacer salario alguno por parte del empresario, lo que ha determinado que el trabajador que esté percibiendo el subsidio por esta contingencia no tenga derecho a percibir los salarios de tramitación. Se ha de partir de la doctrina unificada por la Sala Cuarta del TS, en sus sentencias de 16 de junio y 3 de octubre de 1994 y 17 enero de 1995, *"que corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social el abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal, cuando ésta se ha producido durante el período en que el trabajador tiene derecho al percibo de salarios de tramitación por despido nulo o improcedente, solución que es asimismo aplicable, y con idéntica razón, a los supuestos en los que la incapacidad temporal se había iniciado antes de la fecha del despido"*. A ello añade la también sentencia de casación para la unificación de doctrina de 28 de mayo de 1999 que *"La clave para la solución del problema radica en la propia naturaleza de los salarios de tramitación; el artículo 52.1, b) del Estatuto de los Trabajadores concibe los salarios de tramitación como la suma que es debida al trabajador, cuando el despido es declarado improcedente, y equivale a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su improcedencia o hasta que hubiere encontrado empleo si la colocación es anterior a la sentencia. Eso significa que la compensación se corresponde con la falta de abono de salarios durante el tiempo de referencia, para evitar así que un comportamiento inaceptable del empresario llegue a causar perjuicios económicos al trabajador, privándole de las rentas de trabajo que en otro caso hubiera devengado, de modo que si no subsiste la obligación de satisfacer salarios tampoco cabría aplicar la medida compensatoria, para reparar un quebranto económico inexistente. Así se deduce del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores que, entre otras, menciona la incapacidad temporal de los trabajadores como causa de suspensión del contrato de trabajo, y en el número dos del mismo precepto se establece que "la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo"; esa misma conclusión se alcanza partiendo del concepto de incapacidad temporal que facilita el artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994, motivada por la imposibilidad de trabajar"*. Así mismo señala esta sentencia que *"si la incapacidad temporal suspende el contrato de trabajo y esta suspensión exonera de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo, cuando el despido se produce en ese tiempo en que no son debidos los salarios, tampoco cabe imponer a la empresa el abono de los de tramitación en el despido declarado improcedente, en el tramo temporal que coincidan el despido con la incapacidad temporal y con las prestaciones debidas por esta contingencia"*.

En el supuesto enjuiciado, la condena al abono de los salarios de tramitación postulada por el actor, ha de atemperarse a la situación de incapacidad laboral transitoria que padecía el trabajador, iniciada a finales de julio de 2016 y que, según manifestó este último en el plenario, se prolongó hasta finales de octubre de 2016, no habiendo podido precisar la fecha exacta, lo cual supone que tal condena operará a partir del día en que el mismo hubiere cesado por alta médica en dicha situación, (lo que



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVbwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	46/49





necesariamente hubo de suceder antes del 4 de noviembre de 2016, en que el productor causó alta en otra empresa) sin perjuicio de que durante dicho período exista obligación por parte de la demandada a efectuar las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

Decimonoveno.- De los salarios de trámite eventualmente devengados habrá que descontar asimismo los salarios percibidos por el trabajador como consecuencia de su ulterior colocación, debiendo partirse de que el propio Tribunal Supremo se ha encargado de señalar (STS 29 de Enero de 1987, 13 de mayo de 1991 y 27 de febrero de 1990) que... *“lejos de ser práctica incorrecta, resulta obligada en dicha fase de ejecución la compensación en los salarios dejados de percibir de los devengados por otros trabajos profesionales, pues éstos pueden iniciarse después de presentada la demanda, e incluso del acto de juicio y de la misma sentencia... por ello, si el trabajador de que se trate, ha trabajado para otra empresa en todo o parte de ese lapso de tiempo y ha cobrado la pertinente remuneración, es obvio que, en cuanto al montante de ésta, no ha existido perjuicio alguno; y si no hay perjuicio, no puede haber tampoco resarcimiento”, si bien “no basta que la empresa alegue que el trabajador ha prestado servicios en otra actividad retribuida con posterioridad al despido, sino que es ella quien debe necesariamente probar la realidad de tales servicios y la cuantía de lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, pues en otro caso se presumirá percibido y procederá el descuento del importe correspondiente al S.M.I. vigente en cada momento”.* Añadiendo la Sentencia de 18 de abril de 2007, que *“cuando el trabajador despedido obtiene un nuevo empleo, procede efectuar el descuento por períodos trabajados en los salarios de tramitación pendientes de abono, pero no por cantidades totales percibidas en el nuevo empleo como sostiene el recurrente; pues en definitiva, el precepto trata de resarcir al trabajador despedido de su pérdida de retribución durante un período concreto, cual es el que media entre la fecha del despido y durante la sustanciación del proceso, con un límite temporal situado al momento en que el trabajador hubiere encontrado otro empleo, por ser éste el único límite que establece la norma aplicable (art. 56.1.b) ET). Entender lo contrario, nos llevaría al absurdo de que la empresa que ha despedido ilícitamente al trabajador, al haberse calificado el despido como improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal calificación, (que comprende el abono de los salarios “dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare le improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación”), pueda verse beneficiada en el descuento cuando la retribución percibida por el trabajador en el nuevo empleo es superior a la que percibía en la empresa que le despidió ilícitamente y es responsable de su abono; y el espíritu de la norma, como queda dicho, no es otro que el de resarcir al trabajador despedido de los salarios correspondientes al período no percibido y no trabajado en otra empresa”.*

En el supuesto enjuiciado, del informe de vida laboral unido a los folios 659 a 661 de lo actuado se desprende que, con posterioridad a su despido, y hasta el 30 de mayo de 2017, el demandante prestó servicios en las fechas que a continuación especificamos:

a).-Para “Barnet Underwater Operations S.L.”, los días 4 de noviembre de 2016 y 19, 22 y 23 de diciembre de 2016.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	47/49





b).-Para "Subsea Solutions Operaciones y Trab. Hipe", los días 15 y 16 de febrero de 2017, 3 al 10, 21, 22 y 27 de marzo de 2017, 3 al 14 y 27 de abril de 2017 y 18, 25, 29 y 30 de mayo de 2017.

Así las cosas, en defecto de toda prueba acreditativa de la cuantía de los emolumentos percibidos por el Sr. García en los períodos referidos, el importe a descontar, ha de coincidir con el del Salario Mínimo Interprofesional que, para 2016, asciende, incluyendo pagas extras, a 25,13 euros y para 2017 a 27,14 euros; con lo que los salarios devengados en los referidos períodos ascienden, en 2016, a 50,64 euros y en 2017 a 48,63 euros.

Vigésimo.- Sin que proceda, finalmente, la imposición a la patronal de las costas solicitadas ex art. 97.3 en relación con el 66.3 de la LRJS, habida cuenta de que, para que resultara procedente tal imposición conforme a lo normado en el artículo 97.3 de la LRJS se debería apreciar, motivadamente, temeridad o mala fe en la actuación propiamente procesal del demandado, y esta no se deduce de su proceder en las presentes actuaciones.

Vigésimo primero.- Que el Juzgado debe advertir a las partes de los recursos procedentes, con arreglo al artículo 97.4º de la LRJS.

VISTOS: los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

F A L L O

Que, estimando la demanda de despido y cantidad interpuesta por DON ANTONIO DAMIÁN GARCÍA SÁNCHEZ contra UNDERWATER CONTRACTORS SPAIN S.L., con audiencia del Ministerio Fiscal, declaro nulo el despido del actor y, en consecuencia:

1º.-Condeno a UNDERWATER CONTRACTORS SPAIN S.L., a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (19.10.2016) hasta la notificación de la sentencia, a razón de setenta y cinco euros y setenta y siete céntimos diarios (75,77 €/día), si bien los mismos no se devengarán los días que, dentro del citado período, haya permanecido el trabajador en situación de incapacidad temporal; ascendiendo el importe de los devengados los días los días 4 de noviembre de 2016 y 19, 22 y 23 de diciembre de 2016, a cincuenta euros y sesenta y cuatro céntimos (50,64 €); y el de los correspondientes a los días 15 y 16 de febrero de 2017, 3 al 10, 21, 22 y 27 de marzo de 2017, 3 al 14 y 27 de abril de 2017 y 18, 25, 29 y 30 de mayo de 2017 a cuarenta y ocho euros y sesenta y tres céntimos (48,63 €).

2º.-Asimismo, condeno a UNDERWATER CONTRACTORS SPAIN S.L., a abonar al actor, en concepto de indemnización complementaria por daño moral, la cantidad de seis mil euros (6.000,00 €).

Notifíquese esta Sentencia a las partes y advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciabile en el plazo de



Código Seguro de verificación:2MzKgBWZSVLHVWwi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	48/49
 2MzKgBWZSVLHVWwi466mdQ==			



CINCO DÍAS hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o comparecencia, o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante este Juzgado de lo Social.

También se advierte a la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita que si recurre deberá acreditar al anunciar el Recurso el ingreso del importe de su condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, bajo el nº. 1932000036114216, en la oficina del Banco Santander (Calle Marina nº 2) de esta Ciudad, mediante la presentación en la Secretaría del oportuno resguardo, pudiendo sustituirse dicha consignación por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista, en cuyo caso deberá aportar el documento de aseguramiento. Y al interponer el Recurso, demostrará el ingreso de 300,00 euros en dicha cuenta, mediante entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.

Adviértaseles asimismo que, de no notificárseles la interposición de recurso por parte de alguna de ellas, se procederá sin más trámite, y una vez transcurrido el anterior plazo, al archivo de actuaciones.

Así por ésta mi Sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.



Código Seguro de verificación: 2MzKgBWZSVLHVBi466mdQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ 05/07/2017 08:21:11	FECHA	05/07/2017
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	49/49

