



Roj: **STSJ CAT 6861/2009 - ECLI: ES:TSJCAT:2009:6861**

Id Cendoj: **08019340012009104545**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **12/05/2009**

Nº de Recurso: **665/2009**

Nº de Resolución: **3861/2009**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FRANCISCO BOSCH SALAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

EGA

ILMO. SR. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS

ILMA. SRA. LIDIA CASTELL VALLDOSERA

En Barcelona a 12 de mayo de 2009

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 3861/2009

En el recurso de suplicación interpuesto por Jenaro frente a la Sentencia del Juzgado Social 28 Barcelona de fecha 3 de Septiembre de 2.008 dictada en el procedimiento nº 194/2008 y siendo recurrido Aerocan Entec S.A.U. y -F.G.S.- Fondo de Garantía Salarial. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FRANCISCO BOSCH SALAS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de Marzo de 2.008 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 3 de Septiembre de 2.008 que contenía el siguiente Fallo:

"Que, desestimando la Demanda interpuesta por Jenaro , contra AEROCAN ENTEC S. A. U., y contra el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro PROCEDENTE su Despido, con efectos del día 3 de Diciembre de 2.007, sin derecho a indemnización, ni a Salarios de Tramitación."

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

PRIMERO.- Jenaro prestó servicios por cuenta y orden de la Empresa AEROCAN ENTEC S. A. U., del ramo de Empresas de la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos; con Antigüedad de 7 de Enero de 1.977, con Categoría Profesional de Oficial de 1ª Especialista y con un Salario, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias, de 2.172,30 Euros mensuales, en el centro de trabajo sito en la Calle Alfonso XII, número 687, de Badalona, coincidente con el domicilio social de la Empresa.



SEGUNDO.- En fecha de 14 de Diciembre de 2.007, la Empresa comunicó a su Comité que les daba "traslado de copia" del escrito de iniciación de Expediente sancionador frente al actual actor.

TERCERO.- En la misma fecha, se le comunicó al propio actor, quien firmó ambas comunicaciones como: "no conforme".

CUARTO.- El Comité de Empresa, a 18 de Diciembre de 2.007, formuló las alegaciones siguientes, por sus miembros Rogelio y Victorio, quienes las ratificaron en el Acto de Juicio:

"Dicho inicio de expediente está basado, aunque no se menciona de forma explícita, en el parte de servicio del auxiliar de seguridad y control de portería, Sr. Jesús Carlos, que estaba en el control de acceso en el momento de los hechos.

En el parte de servicio, anteriormente citado, cuya fotocopia se solicitó al Sr. Andrés por este Comité de Empresa, no se anota la hora de Salida del compañero Jenaro, como es preceptivo. La anotación se realiza pasadas las 22 h. del día de los hechos. Como mínimo han pasado 8 horas desde que ocurrieron los hechos, entendemos que puede haber una confusión en los tiempos ya que no queremos pensar que ha habido un intento de manipular el Parte de Servicio.

En el Parte de Servicio el auxiliar Sr. Jesús Carlos anota (sin mencionar la hora de la anotación), que el trabajador Jenaro le pidió permiso para salir a buscar algo en el coche, en contradicción con lo que afirma el compañero Jenaro que le dijo que salía a aparcar bien el coche.

En el Expediente Previo se afirma que el trabajador Jenaro no se dirigió a su coche sino al local Granados 44. Queremos manifestar que desde la garita donde está situado el auxiliar Sr. Jesús Carlos no es posible ver el lugar donde está situado el mencionado local, a no ser que el auxiliar Sr. Jesús Carlos saliese a la calle, situación que consideramos improbable teniendo en cuenta la hora en que se desarrollaron los hechos que es la de mayor afluencia de salida y entrada de los trabajadores y el auxiliar debe anotar esos movimientos, por tanto creemos que es improbable que saliera a la calle.

En el Parte de Servicio del auxiliar Sr. Jesús Carlos, se anota que el Sr. Maximo (responsable técnico de planta) estaba presente en el momento de la re-entrada del Sr. Jenaro en estado, textualmente escrito "tambaleante y en estado de embriaguez" preguntando al auxiliar Sr. Jesús Carlos Sr. Maximo "¿qué si no era un peligro tanto para él (Jenaro) como para sus compañeros, trabajar en ese estado?" Si la anotación del auxiliar Sr. Jesús Carlos se ajusta a la realidad, este Comité de Empresa considera MUY GRAVE Y NEGLIGENTE la actuación del responsable Sr. Maximo de permitir la incorporación de un trabajador en estado de embriaguez a su puesto de trabajo con las posibles consecuencias que pudiera acarrear a la seguridad de los trabajadores. Para mayor abundamiento en la planta estaban en ese día (según el Parte de Servicio citado), el Director de Planta y el responsable de RR.HH., que no permitirían que un trabajador estuviera en ese estado en su puesto de trabajo. Por lo que creemos que el compañero Jenaro no estaba en estado de embriaguez alguno.

En el escrito de inicio de Expediente Previo se destaca que el compañero Jenaro, en el tiempo que se ausentó de su puesto de trabajo, desatendió completamente la línea 2 de la sección de litografía, siendo completamente incierta esta afirmación, ya que el compañero Jenaro pidió a su compañero Geronimo que vigilara la litografía de la línea 2 mientras se ausentaba un momento. Que según el inicio de Expediente Previo es de media hora y según el compañero que se hizo cargo de la litografía a petición de Jenaro, no llegó a quince minutos.

Como práctica de prueba, este Comité de Empresa solicita a la Dirección de la Empresa el bloc donde está el Parte de Servicio nº 305830 de fecha 3 / 12 / 2007 que queda en poder de la empresa de Seguridad.

Por lo aquí expuesto, este Comité de Empresa SOLICITA a la Dirección de la empresa anule el Inicio del Expediente Contradictorio incoado contra el compañero Jenaro por no ser constitutivos de falta laboral."

QUINTO.- A 17 de Diciembre de 2.007, el actor efectuó sus propias alegaciones siguientes:

"El día en cuestión, como en alguna que otra ocasión por circunstancias, salía retirar el coche, que estaba mal aparcado, como también hacen otros / as compañeros / as. Previamente aviso a mi compañero Don. Geronimo de que vigile la línea como solemos hacer cuando abandonamos el puesto de trabajo para ir al lavabo, taller u otros sitios.

Salgo estando de Vigilante la misma persona que en otras ocasiones, le informo de que voy a aparcar el coche y no me pone ninguna objeción, igual que en las ocasiones anteriores. Al entrar, están en la puerta el Vigilante y Sr. Maximo (Responsable Técnico de Planta) fumando un cigarrillo, doy las buenas tardes y no pasa nada. A los ONCE DÍAS se me comunica la apertura del Expediente.



La dirección que tomé para retirar mi coche fue la correcta, el Vigilante debió de confundir mi coche con otro. El eufemismo de LOCAL (el viernes me tomé la molestia de comprobar el nombre) es un BAR.

Lo de media hora no es cierto, y como prueba está Sr. Geronimo (mi relevo), que como la gran mayoría de los compañeros creen, es una de las pocas personas de esta Empresa de las que uno sabe que lo que dice va a misa. Y él no recuerda nada especial ese día, si lo recordara lo diría, aunque fuese en mi contra. Si asegura que de media hora nada, ni quince minutos. Además sé (aunque no he hablado con él) que el Sr. Isidro (coordinador del turno) tampoco recuerda nada especial de ese día.

Pero esto no es lo peor. Lo de embriaguez (borracho, según la descripción) no hay por donde cogerlo, no es que sea falso, es mentira.

¿Como un mando, como Sr. Maximo , va a permitir que un trabajador entre BORRACHO a la Empresa poniendo en peligro no ya mi integridad física, sino la de algún compañero, y la posibilidad de un manejo incorrecto de mi máquina con lo que eso podría conllevar? ¿Es que en estos casos Sr. Maximo no debería haber comunicado a Vd. y al Sr. Fidel , la situación, y haber tomado las medidas oportunas en el momento? Miren, de haber ocurrido como dicen, el denunciante debería ser Yo.

Para poder entender toda esta sarta de incoherencias, sólo me queda una explicación, hace unos días (después del día 3 de Diciembre de 2007) se me comunicó la negativa a un aumento de sueldo que pedí. Es más, se me daba dinero para que me fuera. No aceptó, esto no ha gustado y se busca la manera de que me vaya.

¿Como? Metiendo por medio a un Vigilante que con todos mis respetos es emigrante, con una posición laboral no consolidada. Se le aprieta y junto Don. Maximo se tergiversan y magnifican los hechos."

SEXTO.- A día 21 de Diciembre de 2.007, la Dirección comunicó al Comité de Empresa la designación de Instructor de Expediente Contradictorio contra Maximo , para que dicho Comité de Empresa efectuare los descargos y medios de prueba pertinentes.

SÉPTIMO.- Con su misma fecha, la Dirección comunicó a Maximo un Pliego de Cargos, firmado por el Responsable de RH / Seguridad: Andrés , por los hechos siguientes:

"El pasado día 3 de Diciembre, pasados unos minutos de las 14:00 h. Sr. Jenaro , trabajador de nuestra empresa, abandonó su puesto de trabajo, se presentó en portería, y solicitó que se le permitiera la salida un segundo para recoger alguna cosa que se había dejado en el coche.

... el Sr. Jenaro en vez de dirigirse a su vehículo, se dirigió al local Granados 44 cercano al centro de trabajo. Posteriormente, media hora más tarde, regresó a la fábrica, tambaleándose con evidentes signos de embriaguez.

En ese momento, Vd. se encontraba en la puerta de entrada a fábrica y fue testigo del estado en el cual se reincorporaba el Sr. Jenaro , a la vez que requerido por el Guardia de Seguridad con la siguiente pregunta:

¿Si no era un peligro tanto para él como para sus compañeros trabajar en ese estado?"

Su respuesta no fue la que se espera de un Directivo de la Compañía - Responsable Técnico - pues, no solamente no actuó inmediatamente impidiendo la entrada del Sr. Jenaro en el estado que Vd. le observó, sino que no informó inmediatamente a la Dirección de Planta o al Responsable de RH."

OCTAVO.- El Comité de Empresa contestó, a 4 de Enero de 2.008, en relación con el Expediente abierto al Sr. Maximo , como sigue:

"Después de hablar con Sr. Maximo este comité cree que no hay ningún motivo para abrir dicho expediente, puesto que el Sr. Maximo no estaba cuando entró el Sr. Jenaro .

El Sr. Maximo ante el comentario hecho por el auxiliar de portería Sr. Jesús Carlos , se limitó a aconsejarle que se lo dijera al Sr. Fidel o al Sr. Andrés .

Este comité como ya hizo en su día con el Expediente incoado al Sr. Jenaro cree que los hechos se han exagerado y que la persona que puede testificar no está ya en portería."

NOVENO.- En fecha 1 de Febrero de 2.008, la Empresa entregó al actor una Carta de Despido, firmada por el Responsable de Recursos Humanos Andrés , imputándole los mismos hechos del Pliego de Cargos; y se entregó copia de la Carta de Despido al Comité de Empresa, que la firmó como: "No conforme".

DÉCIMO.- El parte de servicio entregado a la Empresa por Jesús Carlos había hecho constar su propia entrada a las 14 horas, su salida a las 22 horas (firmando ambas en sendas casillas), en turno B, en turno A: "Jaime", de las 6 a las 14 horas, constando esas otras firmas; registro de siete entradas o salidas de trabajadores de la Empresa demandada, con mención de su hora y motivo, durante ambos turnos de Vigilantes.



Con mención de las 22 horas, Jesús Carlos hizo constar su finalización de servicio y dos trabajadores que le relevaban; y, al final, la siguiente "nota":

"siendo algo más de las 14:00 h. el sr. Jenaro se presenta en portería y pide que lo deje salir sólo un segundo a buscar algo que había dejado en el coche, pero este al salir en vez de ir a su coche tomó rumbo al bar de la esquina, llegando algo más de media hora después tambaleante y en estado de embriaguez, estando presente el sr. Maximo al que le preguntó, ¿que si no era un peligro tanto para él como para sus compañeros trabajar en ese estado?", firmando.

UNDÉCIMO.- A las 14 horas del día 3 de Diciembre de 2.007, en el centro de trabajo del actor, el Vigilante Jesús Carlos relevó a su predecesor en el servicio.

Sobre esa hora, el actor dijo a su compañero Geronimo que iba un momento a su coche y, a continuación, dijo al Vigilante recién entrado que le dejara salir un segundo a buscar algo que había dejado en el coche, fue al bar "Granados 44" y regresó tiempo después tambaleante, en estado de embriaguez, el Vigilante preguntó a Maximo si no era un peligro, para el actor o para sus compañeros, trabajar en ese estado, y Maximo aconsejó al Vigilante que se lo dijera al señor Fidel o señor Andrés .

DUODÉCIMO.- Con anterioridad a la Carta de Despido de autos, al actor le constaban los antecedentes siguientes:

En Julio de 2.004, por tener en la mano, sin encender, un cigarrillo, a la salida de la Empresa (amonestación);

En Mayo de 2.007, por un golpe con la mano en la taquilla (amonestación);

El 27 de Julio de 1.994, por ir a los vestuarios a afeitarse y ducharse pocos minutos antes de que finalizara la jornada (un día de suspensión de empleo y sueldo por falta grave);

El 5 de Junio de 1.996, por falta de actividad del actor en su puesto de trabajo;

El día 3 de Abril de 2.003, por encender un cigarrillo en su puesto de trabajo;

El 14 de Junio de 2.005, por ir al vestuario a fumar.

Estas tres últimas se calificaron como faltas muy graves, con treinta días de suspensión de empleo y sueldo cada una.

DECIMOTERCERO.- El actor cumplió y no recurrió ninguna de las Sanciones anterior a la del actual Despido.

DECIMOCUARTO.- El actor no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de delegado de personal, ni de miembro del Comité de Empresa.

DECIMOQUINTO.- En fecha de 14 de Febrero de 2.008, el actor interpuso Papeleta de Conciliación, sobre Despido Improcedente, contra la Empresa.

Dicho Acto se celebró a las 10.30 horas del día 12 de Marzo de 2.008, con el resultado de: sin avenencia, por oposición de la Empresa, por medio de representante legal.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre el trabajador contra la sentencia que ha declarado la procedencia del despido del trabajador; la causa alegada, que la sentencia entiende acreditada y que el trabajador no impugna es que sobre las 14 horas del día 3/12/2007 poco después de empezar su turno de trabajo el actor dijo a un compañero que iba un momento a su coche "y a continuación dijo al vigilante recién entrado que le dejara salir un segundo a buscar algo que había dejado en el coche; fue al bar "Granados 44" y regresó tiempo después -[en torno a media hora, se dice en la sentencia]- tambaleante, en estado de embriaguez" (hecho probado 11º). El vigilante alarmado preguntó a un cargo de la empresa que se encontraba cerca de la puerta si no era un peligro para él y para sus compañeros que trabajara en aquél estado, superior que remitió al vigilante a cargos más elevados de la empresa (F.D. 9º con valor fáctico). El trabajador prestaba servicios con la categoría de oficial 1ª especialista en empresa dedicada a la fabricación de envases metálicos en el ramo de la industria metalgráfica y trabajaba llevando una máquina. La empresa asimismo incoó expediente disciplinario al cargo de la empresa Sr. Maximo "pues no solamente no actuó inmediatamente impidiendo la entrada del Sr. Jenaro en el estado que ud le observó, sino que no informó inmediatamente a la Dirección de planta o al responsable de RRHH".



La sentencia ha declarado la procedencia del despido del trabajador por transgresión de la buena fe contractual y violación del art. 75.6 de la Ordenanza Laboral para la industria metalgráfica a la que se remite el Convenio Colectivo vigente en materia sancionadora, según el que se calificará como falta muy grave la embriaguez durante el trabajo.

SEGUNDO.- Frente a la sentencia dictada recurre el trabajador al amparo del art. 191 c) LPL denunciando la violación del art. 54.1 y 54.2 d) y f) ET en relación al art. 73 de la OL para la industria metalgráfica. Entiende en sustancia el trabajador recurrente en dos motivos separados que la sentencia infringe el principio de tipicidad en las faltas laborales, ya que sanciona con el despido una sola situación de embriaguez cuando el Estatuto de los Trabajadores exige en su art. 54.2 f) la existencia de "embriaguez habitual ... si repercute negativamente en el trabajo", de manera que no puede acudirse al precepto genérico de la transgresión de la buena fe, ni al precepto de la ordenanza que no exige la habitualidad, pues viola tanto el principio de tipicidad como el de jerarquía normativa, ya que las normas inferiores no pueden agravar las faltas establecidas en la ley, sino solo concretarlas.

Conforme al art. 5 b) ET los trabajadores tienen entre otros como deber básico "observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten"; conforme al art. 29.2 4º de la ley de prevención de riesgos laborales los trabajadores deberán en particular "cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores". Conforme al nº 3 de este artículo "el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 ET ", precepto que a su vez dispone que "los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo que sea aplicable".

La cuestión directamente discutida en el presente caso es la de si una sola situación constatada de embriaguez muy grave -entró tambaleante al centro de trabajo- unido a una salida injustificada del trabajo menor, puede justificar el despido, dado que el Estatuto de los Trabajadores exige que la embriaguez sea habitual y que repercute negativamente en el trabajo, en un supuesto en que el propio Convenio colectivo por remisión a la Ordenanza Laboral considera falta muy grave la embriaguez, sin exigir su habitualidad, en un sector en que por el manejo de máquinas peligrosas como las que llevaba el actor existe peligro cierto de accidente.

El texto del art. 54.2 f) sanciona la embriaguez habitual o la toxicomanía "si repercuten negativamente en el trabajo"; con ello el texto legal parece estar pensando exclusivamente en una afectación del rendimiento laboral por causa de una perturbación de las facultades del trabajador por sustancias tóxicas, en un grado que disminuyan o afecten al rendimiento o productividad, o en otras repercusiones en la convivencia u organización productiva. Tal perspectiva no es sin embargo la única desde la que en la actualidad las normas contemplan la prestación de servicios por cuenta ajena, en la que como es sabido adquiere de cada vez más importancia la perspectiva de la seguridad en el trabajo, y que exige, además de la primordial actividad preventiva del empresario, una colaboración inevitable del trabajador, si cualquier prevención ha de ser efectiva. A estos fines van directamente dirigidos los textos más arriba citados, que imponen al trabajador la colaboración del mismo en la actividad preventiva. Y en este sentido el art. 29.3 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, dispone, como ya se ha dicho, que "el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 ET ", es decir, a los efectos de su consideración como falta laboral de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

Dicha falta ha de ser valorada conforme a las normas legales y a los Convenios Colectivos que las desarrollan, adaptando éstos últimos las prescripciones legales a los supuestos concretos que la multiforme actividad productiva presenta. La interpretación conjunta de las normas señaladas ha de llevar a la conclusión de que el art. 54 ET se está refiriendo únicamente al aspecto de las repercusiones externamente producidas de hecho en su prestación de servicios, tal como asimismo resulta de su tenor literal, pues en la medida en que la embriaguez por su grado no afecte al rendimiento o a la organización no se ha producido una repercusión negativa en aquélla.

La situación es muy diferente en cambio desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo, que es básicamente una actividad preventiva. Por esta razón el exigir, como viene a hacer el recurrente, que la embriaguez sea habitual, en los casos en que la misma ponga en riesgo cierto de accidente al propio trabajador y a sus compañeros, y que ponga además en grave situación de riesgo de responsabilidad a la propia empresa tanto por recargo por falta de medidas de seguridad como por indemnización de perjuicios adicionales, es llevar la argumentación al absurdo, por contravenir de forma directa toda la actividad preventiva en que las normas de seguridad consisten. Esperar a que el riesgo se actualice por la repetición de la exposición al mismo, si ha



de entenderse que la embriaguez grave ha de ser reiterada, implica anular toda la actividad preventiva que las leyes imponen, y abocar de forma cierta al siniestro. Por ello la Sala entiende que en los supuestos de actividad productiva peligrosa, las normas sectoriales pueden de forma legalmente correcta prever la existencia de falta muy grave por la embriaguez grave, sin necesidad de exigir su habitualidad, en la medida en que se constate que tal embriaguez afecta como riesgo cierto a la prevención de accidentes.

En estos casos, por su propia naturaleza, ya no se trata de exigir la constatación de una repercusión negativa exteriorizada en falta de rendimiento u otras manifestaciones negativas que afecten a la organización productiva, por la existencia de una embriaguez habitual, sino de exigir la acreditación de una situación muy grave que produzca una clara situación de peligro respecto de la actividad preventiva, de forma análoga a como en el ámbito penal se distingue entre delitos de resultado y delitos de peligro. En materia de actividad preventiva no puede esperarse a que el resultado del accidente se produzca, sino que han de atajarse todas las situaciones de peligro, incluso las que eventualmente puedan provenir de la propia actividad gravemente imprudente del trabajador.

En estos supuestos no puede negarse, por otra parte, que existe una transgresión de la buena fe contractual, como señala la sentencia recurrida, en la medida en que se viola no solo el texto de la norma, sino las consecuencias que de la misma se derivan si se interpreta conforme a las exigencias que cualquier conducta ética impone complementariamente a la estrictamente jurídica, en la medida en que se pone en peligro no solo al propio trabajador, sino también a sus compañeros, y en el orden patrimonial a la propia empresa, si no adopta medidas para impedir el accidente, señaladamente la de vigilancia adecuada para impedir que los accidentes se produzcan.

Por todas estas razones ha de desestimarse el recurso y confirmarse la sentencia recurrida, al constituir una falta muy grave y culpable conforme al art. 54 y 58 ET en relación al art. 29.3 de la ley de prevención de riesgos, y el art. 73 de la OL para la industria metalgráfica al que remite expresamente el Convenio Colectivo del sector, la conducta del trabajador, que maneja una máquina peligrosa de elaboración de envases metálicos en la industria metalgráfica, al salir media hora del trabajo poco después de haber empezado la jornada y volver "tambaleante, en estado de embriaguez" para reincorporarse al trabajo.

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Jenaro , contra la sentencia de fecha 3 de Septiembre de 2.008, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, en el procedimiento núm. 194/2008 promovido por el indicado recurrente contra AEROCAN ENTEC S. A. U.; y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.

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

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

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado/ a Ponente, de lo que doy fe.