

Id Cendoj: 28079140012008100785
 Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
 Sede: Madrid
 Sección: 1
 Nº de Recurso: 2637/2007
 Nº de Resolución:
 Procedimiento: RECURSO CASACIÓN
 Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
 Tipo de Resolución: Sentencia

Resumen:

DESPIDO, POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. AFILIADOS A LA CGT QUE SON INCLUIDOS EN ERE DE SEAT SA EN PROPORCIÓN MUY SUPERIOR A OTROS SINDICATOS. FALTA DE CONTRADICCIÓN. REITERA, ENTRE OTRAS, TS 21 Y 27 DE DICIEMBRE DE 2007, R. 564/07 Y 830/07, Y 22 DE ENERO (DOS), R. 1092/07 Y 1298/07, 15 Y 16 DE FEBRERO DE 2008, R. 1516/07 Y 2785/07, Y 3 DE JUNIO DE 2008, R. 834/07.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a tres de Noviembre de dos mil ocho.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en nombre y representación de SEAT, S.A., contra sentencia de fecha 18 de mayo de 2007 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso nº 1644/07, por la que se resuelven los recursos de suplicación interpuestos por D. Javier y otros, y por SEAT, S.A., contra la sentencia de fecha 21 de abril de 2006 dictada por el Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona, en autos nº 95/06, seguidos por D. Javier , D^a Concepción , D^a Rosa y D^a Elsa , frente a SEAT, S.A., sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Letrado D. Juan García García, en nombre y representación de D. Javier y otros.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JOSÉ LUIS GILOLMO LÓPEZ

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de abril de 2006 el Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona dictó sentencia, aclarada por auto de fecha 16 de mayo de 2006 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: Estimando en parte la demanda interpuesta por D. Javier , D^a Concepción , D^a Rosa y D^a Elsa frente a la empresa SEAT, S.A., declaro la improcedencia de los despidos de los actores acordados por la empresa, a quien condeno a que en el plazo de cinco días desde la recepción de esta resolución, opte entre su inmediata readmisión en las mismas condiciones que regían con anterioridad a sus despidos, o por la extinción de su relación laboral con abono de las indemnizaciones que seguidamente se relacionan para cada uno de ellos, así como con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

- Javier 33.661,94 euros.
- Concepción 30.985,14 euros
- Rosa 30.426, 93 euros
- Elsa 30.010, 36 euros".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1. Los actores que seguidamente se relacionan han venido prestando servicios para la empresa SEAT, S.A. con la antigüedad, categoría profesional y salario siguientes:

- D. Javier , DNI nº NUM000 , antigüedad de 17.4.89, categoría profesional de Oficial de 3ª y salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 2.231,97 euros.

- Dª Concepción , DNI nº NUM001 , antigüedad de 24.4.89, categoría profesional de Oficial de 3ª y salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 2.132,05 euros.

- Dª Rosa , DNI nº NUM002 , antigüedad de 5.5.89, categoría profesional de Oficial de 1ª y salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 2.186,22 euros.

- Dª Elsa , DNI nº NUM003 , antigüedad de 28.4.89, categoría profesional de Oficial de 2ª y salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 2.136,85 euros.

2. En fecha 4.11.05 la empresa presentó un Expediente de Regulación de Empleo ante el Departament de Treball i Industria de la Generalitat de Catalunya, que se tramitó con el nº NUM004 , por causas productivas y económicas, solicitando la extinción de 1.346 contratos de trabajo. Tras el periodo de consultas, durante la primera quincena de diciembre de 2005 los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación General del Trabajo (CGT) presentaron escritos de oposición al referido expediente (doc. 2 de la empresa).

3. En la memoria explicativa de las causas del ERE, en su punto 6, la empresa establecía los criterios utilizados para la amortización de puestos de trabajo, constanding los siguientes: "MOD: del total nº de empleados disponible de Mano de Obra Directa (MOD), no se ha considerado aquellas personas con las siguientes características: - Relevistas (en sustitución de un trabajador jubilado parcialmente). - Prejubilados: personas que ya se han jubilado parcialmente. Del grupo de personas que se han identificado como disponibles, se ha seguido el siguiente criterio de selección: - La polivalencia en el puesto de trabajo. - El rendimiento alcanzado en los últimos tres años".

4. El día 15.12.05 se reunieron el Comité Intercentros y la empresa para tratar sobre el ERE en tramitación y llegaron al acuerdo de adoptar una serie de medidas, complementarias de las que se establecieron en la resolución administrativa que dictara la Autoridad Laboral en el ERE, tales como la inclusión en el Convenio Colectivo de una cláusula de jubilación forzosa a los 65 años, excedencias voluntarias, bajas incentivadas con preferencia de ingreso y bajas definitivas, prejubilaciones para los trabajadores que tuvieran 62 o 63 años a fecha 31.12.05, así como para los trabajadores que tuvieran 60 o 61 años; dichos acuerdos no fueron firmados por los representantes del sindicato CGT (doc. 4 de la parte actora).

5. El día 16.12.05, ante la presencia del Inspector de Trabajo, se reunieron nuevamente las partes, llegándose, entre otros y en mejora del Plan Social presentado a la Autoridad Laboral al inicio del ERE, al acuerdo de cese de 660 trabajadores a día 31.12.05, pudiendo optar éstos entre dos opciones:

- Opción A: "Percibo de una indemnización equivalente a 20 días por año trabajado, con un máximo de una anualidad y con un mínimo de 12.000 euros, con la posibilidad de reingresar en la empresa, teniendo preferencia como trabajador de nuevo ingreso, sin antigüedad.

- Opción B: " Indemnización de 45 días por año trabajado con un máximo de dos anualidades y con un mínimo de 12.000 euros.

La opción por una u otra posibilidad debía comunicarse durante el mes de enero de 2006, considerándose que en caso de no ejercitar una opción expresa debía entenderse que se optaba por la modalidad B. Se acordó igualmente que se constituiría una comisión integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes del acuerdo para la vigilancia, aplicación e interpretación del mismo, así como para el control de la ejecución del plan de recolocación (doc. 5 de la parte actora).

6. El día 19.12.95 el Departament de Treball i Industria dictó resolución por la que autorizó a la empresa la rescisión de los contratos de 660 trabajadores de su plantilla, por causas económicas y productivas, con derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes, estableciéndose que la empresa debía aportar en el plazo de diez días la relación nominal de los trabajadores afectados por el expediente (doc. 6 de la parte actora).

7. El sindicato CGT no firmó el Acuerdo anteriormente referido y frente a la citada resolución del Departament de Treball, interpuso recurso de alzada, que fue desestimado por resolución de 10.2.06 (docs. 12 y 13 de la parte actora).

8. Por escrito de 22.12.05 la empresa aportó la relación nominal de los 660 trabajadores afectados por el ERE, entre los que se encontraban los actores; y entregó copia de dicha relación a los sindicatos CGT, UGT y CCOO (docs. 8 a 12 de la empresa).

9. En la reunión de la Comisión de Seguimiento celebrada el día 9.1.06 la empresa explicó que "la inclusión en el ERE se ha basado en criterios de polivalencia y profesionalidad, aplicando una reducción proporcional de puestos de trabajo en base a las necesidades de producción y laborales de la empresa", y tras analizar la relación de trabajadores afectados, se comprometió a dejar sin efecto la inclusión de las trabajadoras que estuvieran embarazadas en el momento de la extinción del contrato, y que procedería a analizar los supuestos de matrimonios en los que ambos cónyuges estuvieran afectados y de los trabajadores que tuvieran reducción de jornada por guarda legal. Posteriormente, por escrito de 27.1.06 comunicó al Departament de Treball la exclusión de 13 trabajadoras (docs. 13 y 14 de la empresa).

10. Por escrito de 21.12.05 el sindicato CGT comunicó a la empresa que la trabajadora D^a Alicia había sido elegida Secretaria General de dicho sindicato, a la vista de lo cual por escrito de 23.12.05 la empresa comunicó al Departament de Treball su exclusión de la lista de afectados (docs. 15 y 16 de la empresa).

11. Por cartas de fecha 22.12.05 la empresa comunicó a los actores la extinción de sus contratos, en los siguientes términos: "Mediante resolución de 19.12.05 dictada por el Departament de Treball en el ERE nº 295/05 se ha autorizado a SEAT a extinguir 660 contratos de trabajo, con efectos de 31.12.05, en las condiciones pactadas por la empresa y los representantes de los trabajadores en los Acuerdos de 12.12.05. En cumplimiento de dicha Resolución administrativa y atendiendo a criterios de polivalencia, profesionalidad y reducción proporcional de puestos de trabajo en función de las necesidades de producción y laborales de la empresa, resulta Ud. afectado por el citado Expediente de Regulación de Empleo. Por lo que le comunicamos que causará baja en la empresa el 31.12.05, con derecho a la indemnización y demás condiciones recogidas en los Acuerdos de 16.12.05"; especificándose a continuación las dos posibilidades de opción a las que podrían acogerse (doc. 7 de la parte actora).

12. En la empresa existe un total de 820 trabajadores afiliados al sindicato CGT, lo que supone el 6,42% de la plantilla. De la totalidad de los 645 trabajadores finalmente afectados por el ERE, 179 no están afiliados a ningún sindicato, lo que constituye un 27% de los afectados; 140 están afiliados a CCOO, lo que constituye un 21,71%; 136 a CGT, lo que constituye un 21,09%; y 190 a UGT, lo que supone un 29,46 %. En la plantilla de la empresa hay un total de 12.700 trabajadores, de los cuales 10.353 son hombres, es decir, un 81,52 %, y 2.347 son mujeres, esto es, un 18,48 %. Del total de trabajadores afectados por el ERE 527 son hombres, lo que supone un 81,71 %, y 118 son mujeres, lo que supone un 18,29 %. En la empresa hay 255 trabajadores con reducción de jornada por cuidado de un hijo, lo que supone el 2,01 % y en el ERE hay 14 trabajadores en dicha circunstancia, lo que supone el 2,12%. El número de trabajadores disminuidos físicos afectados por el ERE es de 10 y en la empresa hay un total de 550 trabajadores en dicha situación. El mayor número de trabajadores afectados en atención a su antigüedad han sido los que tienen 7 años de antigüedad -148 trabajadores-, seguido de los que tienen 3 años de antigüedad - 108 trabajadores-. El mayor número de trabajadores afectados en función de su edad, ha sido los de 30 años -48-, seguido de los de 33 años -45-. En función de su categoría profesional, el mayor número de trabajadores afectados ostenta la categoría de Oficial de 3^a -343-, seguido de los Oficiales de 2^a -141- y los Oficiales de 3^a -107-. En cuanto a su distribución por áreas, la mayor parte de ellos pertenecen a la fábrica de Martorell -544- (docs. 20 a 25 de la empresa y doc. 15 de la parte actora).

13. En la reunión mantenida por los representantes de la empresa y el Comité Intercentros de fecha 22.7.97, ambas partes se comprometieron "a evitar toda desigualdad de trato en lo referente a derechos y obligaciones de cuantas personas trabajen en la empresa. Se comprometen también a impedir toda discriminación por cualquier razón, y muy especialmente por razón de sexo, en la contratación de nuevos trabajadores" (doc. 21 actora).

14. Los actores acreditan las siguientes circunstancias personales: Todos ellos están afiliados al sindicato CGT; todos habían sido incluidos en un ERE anterior, a excepción de Rosa , que fue inicialmente incluida pero con posterioridad se la cambió por otro trabajador (doc. 72 actora); todos prestan servicios en la planta de Martorell, en el área de producción, excepto Rosa ; ninguno de ellos tiene declarada una situación de discapacidad:

- Javier : Ocupaba un puesto de trabajo por recomendación médica (testifical actora). En septiembre de 1992 la empresa le comunicó su ascenso a la categoría de Oficial de 3^a, felicitándole por dicha circunstancia. Había hecho cinco cursos de formación específica (docs. 82 y 83 actora y 46 de la empresa).

- Concepción : Tenía algias cervicales y tendinitis y tuvo problemas en su puesto de trabajo; había permanecido de baja médica derivada de enfermedad profesional desde el 13.3.99 al 29.5.05; el Instituto Nacional de la Seguridad Social por resolución de 21.12.01 declaró que el periodo en que estuvo de baja médica desde el 15.2.01 al 8.4.01 fue derivado de enfermedad profesional. En el año 1996 disfrutó de un permiso de lactancia. En el año 1997 la empresa le autorizó reducir su jornada a 4 horas diarias durante el periodo de 8.1.98 a 7.1.99, que se prorrogó hasta el 7.1.99. Había hecho tres cursos de formación específica (testifical actora y doc. 59 a 63, 93, 94 y 115 actora y 46 de la empresa).

- Rosa : Hacía trabajos de administrativa; por carta de 26.7.99 la empresa le comunicó su ascenso a la categoría de Oficial 1ª MO, felicitándola por su promoción. En diciembre de 2001 la empresa la concedió una excedencia voluntaria por cuidado de un hijo por un periodo de dos meses. Había realizado cuatro cursos de formación de la empresa. Había interpuesto una denuncia ante la Inspección de Trabajo, en octubre de 2002, en relación al disfrute de días de descanso compensatorio. Había hecho siete cursos de formación específica (doc. 73 de la actora y 46 de la empresa).

- Elsa : Ocupaba un puesto de secretaria de jefatura y hacía de comodín en el caso de que faltara otro trabajador. Había hecho tres cursos de formación específica (testifical actora y doc. 46 empresa).

15. En relación a dicho expediente anterior en el que fueron afectados los actores, por acuerdo de la empresa y el Comité Intercentros de fecha 4.11.92 se había acordado que "En el supuesto futuro reingreso de los trabajadores a que se refieren estos acuerdos, se les mantendrá la antigüedad que hubieran acumulado antes de producirse la no renovación" (doc. 75 de la parte actora).

16. Son las Jefaturas quienes designan qué trabajadores van a participar en un curso determinado (testifical).

17. El sindicato CGT divulgó una hoja informativa con los nombres, categorías profesionales y puestos que ocupaban, de todos los trabajadores que habían actuado en juicios como testigos de la empresa en procedimientos derivados del ERE y otros. Al respecto la empresa interpuso denuncia ante los Juzgados de Instrucción (docs. 53 y 54 de la empresa).

18. En fecha 10.2.06 se celebró el preceptivo acto de conciliación previa, con el resultado de sin avenencia."

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la parte demandante y la parte demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 18 de mayo de 2007 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Estimar los recursos de suplicación interpuestos por D. Javier , Dª Concepción , Dª Rosa y Dª Elsa , así como también el formulado por la empresa SEAT, S.A. contra la sentencia de 21 de abril de 2006 dictada por el Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona en los autos nº 95/06 seguidos entre las citadas partes, la cual debemos revocar y con estimación de la demanda interpuesta debemos declarar la nulidad del despido del que fueron objeto los recurrentes con efectos de 31 de diciembre de 2005, condenando a la empresa SEAT, S.A. a que los readmita en su anterior lugar de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad y les abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar".

CUARTO.- Por el Procurador D. Antonio Barreiro-Meiro Barbero, en nombre y representación de SEAT, S.A., se preparó recurso de casación para unificación de doctrina. En su formalización se invocó como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 7 de febrero de 2006 , en el recurso nº 6093/05.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 7 de diciembre de 2007 se procedió a admitir el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de octubre de 2008, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El presente recurso para la unificación de doctrina es formulado frente a la STSJ Cataluña 18 de mayo de 2007 (R. 1664/07) que, revocando la pronunciada en 21 de abril de 2006 por el Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona (autos 95/06), consideró despidos nulos la inclusión de los trabajadores demandantes en el ERE nº NUM004 , aprobado el 19 de diciembre de 2005, por el que se

autorizó la extinción del contrato de 660 trabajadores de la demandada «Seat, S.A.», lo que efectivamente se produjo respecto a los trabajadores demandantes con efectos desde el día 31 de diciembre de 2005, mediante cartas fechadas el día 22 de dicho mes y año.

2.- Se formula recurso de casación para la unificación de doctrina por «Seat, S.A.», afirmando que tal decisión es contradictoria con la STSJ Madrid de 7 de febrero de 2006 (R. 6093/05) y que en recurrida se han infringido los arts. 14 y 28 de la Constitución, así como los arts. 4.2.b) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pero el recurso ha de ser desestimado por no concurrir -entre las decisiones a contrastar- la exigible identidad que justifique su cualidad contradictoria, tal como, en asuntos prácticamente idénticos al presente, ya ha decidido esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencias de 21 y 27 de diciembre de 2007 (R. 564/07 y 830/07) y 22 de enero (dos : R. 1092/07 y 1298/07), 15 y 16 de febrero de 2008 (R. 1516/07 y 2785/07) y 3 de junio de 2008 (R. 834/07), que ya enjuiciaron el supuesto nuevamente debatido y que llegaron a la misma conclusión de que falta la exigible contradicción entre las sentencias contrastadas.

SEGUNDO.- 1.- El art. 217 LPL exige, para la viabilidad del recurso de casación unificadora, que exista contradicción entre la resolución judicial que se impugna y otra decisión judicial, lo que se verifica por el contraste entre la parte dispositiva de las sentencias que contienen pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales, no por la diferente fundamentación jurídica de las resoluciones sometidas a comparación, de forma que es la existencia de fallos contradictorios («se hubiere llegado a pronunciamiento distintos», dice el art. 217 LPL) y no la diversidad en la ratio decidendi, el presupuesto de este recurso extraordinario; de ahí que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales y cuya identidad ha de establecerse teniendo en cuenta los términos en que el debate se haya planteado en Suplicación (entre las más recientes, SsTS 7/6/2007, R 589/06; 12/6/2007, R 1018/06; 12/6/2007, R. 2147/06; 14/6/2007, R. 999/06; 14/6/2007, R. 1800/06; 19/6/2007, R. 4562/05; 4/7/2007, R. 2215/06; 5/7/2007, R. 1432/06; y 10/7/2007, R. 5541/05).

2.- Tal requisito no se cumple en el presente caso porque los presupuestos fácticos de las sentencias sometidas al juicio de identidad son sustancialmente diferentes, y para evidenciarlo basta con reproducir literalmente lo que esta Sala ya dijo en varias de las recientes resoluciones arriba citadas (TS 22/1/2008 y 16/7/2008, R. 1092/07 y 2785/07):

"la decisión recurrida parte del objetivo dato de que de los 645 trabajadores cesados finalmente, 179 (21,71%) no estaban afiliados a sindicato alguno, 140 (21, 71%) lo eran de CCOO, 136 (21,09%) eran afiliados de la CGT y 190 (29,46%) lo estaban en UGT; y de estas cifras obtiene el Tribunal Superior la conclusión de que es evidente la desproporción, en perjuicio de los afiliados al sindicato al que pertenece el demandante, en cuanto al índice de afectación de los ceses acordados en virtud del ERE, por lo que tal desequilibrio resulta un dato de relevancia suficiente para concluir que la carga de la prueba debe corresponder a la empresa y que toda vez que no ha ofrecido ninguna justificación, cabe concluir que ha existido un trato discriminatorio y vulnerador del derecho de libertad sindical. Con independencia de esta causa, que de por sí ya justificaba -en criterio de la Sala de Suplicación- la estimación de la demanda por vulneración e derechos fundamentales, lo cierto es que el TJ Cataluña aprecia una segunda causa de discriminación, cual es la acreditada discapacidad del demandante, que determinaría la protección solicitada, ex arts. 96 LPL, 4.1.c) y 17 ET [modificados por la Ley 62/2003, de 30/Diciembre].

Pero muy diverso es el panorama fáctico que contempla la referencial STS Madrid 07/02/06 , que versa sobre despido disciplinario [disminución en el rendimiento] de trabajadora afiliada a UGT, y respecto del que la correspondiente decisión judicial llega a conclusión desestimatoria de todo atentado contra la libertad sindical, partiendo de la siguiente base [declarada probada]: a) el Departamento en que la actora prestaba servicios contaba con una persona más de la que se podía mantener a nivel presupuestario; b) un informe requerido ad hoc sobre el cumplimiento de funciones en tal Departamento había puesto de manifiesto los múltiples fallos e incorrecciones cometidas por la citada demandante en su trabajo; c) que el Jefe de Operaciones fue el que propuso el cese de la actora «al considerar que ella era la que tenía un rendimiento más bajo»; d) no constaba actividad sindical alguna por parte de la trabajadora, «estando únicamente probada su recientísima afiliación»; y e) la empresa siempre había sido respetuosa con la libertad sindical y que los afiliados a UGT [sindicato al que pertenecía la trabajadora desde unos días antes a su despido] desarrollaban su trabajo «con normalidad».

Con lo indicado se evidencia que en el supuesto recurrido se tienen por acreditados dos datos claramente indiciarios de vulneración del derecho a la libertad sindical, cual es la gran desproporción existente entre los trabajadores afiliados a uno u otros sindicatos que fueron incluidos en el ERE y la discapacidad del trabajador accionante; y por lo mismo se presentaba obligada la inversión de la carga de la

prueba [art. 179.2 LPL], de forma que correspondía a la empresa demandada «la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas», por lo que la ausencia de prueba alguna al respecto por necesidad llevaba a concluir que el cese del demandante conculcaba el derecho de libertad sindical y la especial protección que le atribuía su condición de discapacitado. Mientras que en la sentencia de contraste, no solamente no resultaba acreditado el panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales [no lo representa la mera afiliación a un sindicato], sino que -antes al contrario- se tenía por probado el habitual respeto de la empresa a la libertad sindical, con lo que ya ni tan siquiera resultaba operativa la inversión probatoria; pero -es más- incluso la empresa justificó plenamente la elección de la trabajadora, pues demostró no sólo que presupuestariamente había de eliminarse un puesto de trabajo en el Departamento en el que prestaba servicios, sino que sus múltiples errores en su trabajo y su inferior rendimiento la convertían -frente a sus compañeros- en la candidata idónea para el cese.

Y a los efectos de justificar la trascendencia de las diferencias anteriormente destacadas, señalemos que para que opere el desplazamiento al empresario del «onus probandi» no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio [STC 266/1993, de 20/Septiembre, FJ 2], sino que ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquella [la vulneración constitucional] se haya producido» (SSTC 114/1989, de 22/Junio, FJ 5; 85/1995, de 6/Junio, FJ 4) (SSTC 144/2005, de 6/Junio, FJ 3; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3), que genere 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/Octubre, FJ 5] 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 (por todas, SSTC 308/2000, de 18/Diciembre, FJ 3; 41/2002, de 25/Febrero, FJ 3; 17/2003, de 30/Enero, FJ 3; 98/2003, de 2/Junio, FJ 2; 188/2004, de 2/Noviembre, FJ 4; 38/2005, de 28/Febrero, FJ 3; 175/2005, de 4/Julio, FJ 4; 326/2005, de 12/Diciembre, FJ 6; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5; 168/2006, de 5/Junio, FJ 4; 342/2006, de 11/Diciembre, FJ 4). Y que 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 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» (entre las recientes, SSTC 14/2002, de 28/Enero , FJ 3; 29/2002, 11/Febrero, FJ 3; 41/2002, de 25/Febrero , FJ 3; 84/2002, de 22/Abril , FJ 3, 4 y 5; 48/2002, de 25/Febrero , FJ 5; 66/2002, de 21/Marzo, FJ 3; 17/2003, de 30/Enero, FJ 4; 49/2003, de 17/Marzo, FJ 4; 171/2003, de 29/Septiembre, FJ 3; 188/2004, de 2/Noviembre, FJ 4; 38/2005, de 28/Febrero, FJ 3; 144/2005, de 6/Junio, FJ 3; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5; 168/2006, de 5/Junio, FJ 4; y 342/2006, de 11/Diciembre, FJ 4); «en lo que constituye [...] una auténtica carga probatoria y no un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria» (SSTC 87/2004, 10/Mayo, FJ 3; 144/2005, de 6/Junio, FJ 3; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3; 326/2005, de 12/Diciembre, FJ 6; y 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5)".

TERCERO.- En atención a las precedentes consideraciones y de acuerdo con el razonado informe emitido por el Ministerio Fiscal, entendemos que el recurso formulado no cumple con la exigencia -contradicción- de que tratamos y que bien pudiera haber sido inadmitido conforme a las prevenciones del art. 223.2 LPL ; motivo de inadmisión que se transforma en causa de desestimación en el presente momento procesal, con el oportuno pronunciamiento sobre costas (art. 233.1 LPL).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de «SEAT, S.A.» frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 18 de mayo de 2007 (R. 1664/07) que, a su vez, había revocado la decisión que en 21 de abril de 2006 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 24 de los de Barcelona (autos 95/2006), en materia de despido y a instancia de Don D. Javier , D^a Concepción , D^a Rosa y D^a Elsa .

Asimismo imponemos las costas a la parte recurrente, acordando la pérdida del depósito y el destino legal para la consignación o aseguramiento.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. José Luis Gilolmo López hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.