



Juzgado de lo Social nº 06 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, 3ª planta (edifici S) - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874588

FAX: 938844909

E-MAIL: social6.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420170006733

Despidos / Ceses en general (Art.124) 180/2017-AT

Materia: Despido

15 ENE. 2018

Cuenta BANCO SANTANDER:

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 06 de Barcelona

Para ingresos en caja. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato electrónico: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Parte demandante/ejecutant

Abogado/a: Luis Antonio Salvadores Roure

Parte demandada/ejecutada: TELEPIZZA, S.A.U., MINISTERI FISCAL

SENTENCIA Nº 435/2017

Magistrada: Nuria Bono Romera

Barcelona, 21 de diciembre de 2017

Dña. NURIA BONO ROMERA, Magistrado-Juez titular del Juzgado de lo SOCIAL núm. SEIS de los de Barcelona ha visto los presentes autos seguidos en este Juzgado con el número 180/2017 a instancia de frente a TELEPIZZA SAU en reclamación por DESPIDO, siendo citado al juicio el MINISTERIO FISCAL, recayendo la presente sobre la base de los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

1.- En fecha 2002/2017 por turno de reparto correspondió y tuvo entrada en este Juzgado la demanda suscrita por la antes mencionada parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimo pertinentes y de aplicación al caso, solicitó se dictase sentencia de conformidad con lo pedido en su demanda.

2.- Admitida la demanda se señaló día y hora para la celebración del acto de juicio, tuvo lugar el día señalado. Intentada previamente ante la Sra. Letrado de la Administración de Justicia la conciliación la misma terminó sin avenencia.

El acto de la vista se registró en el soporte informático del sistema ARCONTE-2 de grabación.

Iniciado el acto de juicio, se ratificó la parte actora en su demanda y sostenida en juicio la demanda se abrió el turno de las alegaciones iniciándolo la empresa demandada que se opuso a los hechos descritos en la demanda por las razones que en el acto de juicio expuso pero refiriéndose al hecho primero de la demanda indicó que sin oposición antigüedad y categoría, aunque si disintió y se opuso al salario sosteniendo que era de 1.204,46. Negó la existencia de un despido y por ello que se pretendiera la extinción del vínculo con la trabajadora a la que señaló que mantenía el alta en la TGSS y respecto de los demás hechos de la demanda expresó:

-respecto del hecho 2 sin oposición las fechas expresadas y su contenido, pero sosteniendo que lo que tenía la parte actora era un derecho preferente de reingreso y que

Codi Segur de Verificació: G18WPR2L M3IMG6CU41JKJSL THV335PC

Signal per Bono Romera, Nuria;

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/Map/consultaCSV.html>

Data i hora 28/12/2017 15:38





su situación en la Seguridad Social no era de asimilada a la de alta.

-respecto del hecho 3 sin oposición las fechas expresadas y su contenido

-respecto del hecho 4 y siguientes se opuso manifestando que antes de ingresar y reincorporarse la parte actora modificó su solicitud inicial y expresó que pretendía una reducción de jornada y acumular horas de lactancia y finalmente el 1/2/2017 no reingreso. Y sostuvo que la empresa respondió a la trabajadora que no había acudido, que no existían vacantes de 25 horas y se le propuso quedar a la espera. Solicitó sentencia absolutoria

En el mismo trámite de alegaciones la parte actora sostuvo su demanda negando expresamente que se modificara la jornada en su petición por parte de la trabajadora, sino que lo que solicito era una reducción de jornada a la que tenía derecho y que solo cuando le avisaron que debía reincorporarse es cuando expuso su pretensión de reducción de jornada a 25 horas semanales y sostuvo que tras ello comunicarle que se mantuviese a la espera cuando existía vacante era un despido ya que si había una vacante seguía habiéndola.

En el acto de juicio se practicaron todas las pruebas que propuestas fueron declaradas pertinentes y admitidas, quedando reflejo de su resultado Se propuso la documental por ambas partes y también la testifical por la demandada.

En conclusiones las partes sostuvieron sus alegaciones y su petición de sentencia acorde con sus respectivas pretensiones.

3.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo los plazos legales debido al cúmulo de asuntos registrados en el Juzgado.

Se declaran los siguientes **HECHOS PROBADOS**

Primero.- con documento de identificación personal DNI: ha prestado sus servicios por cuenta y orden de la mercantil TELEPIZZA SAU CIF A78849676 en las siguientes circunstancias profesionales: antigüedad de fecha 20/12/2006, categoría profesional subcargada. Es de aplicación en la empresa el Convenio colectivo del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 20/12/2016 num 306). La Sra. solicitó y obtuvo en 01/02/2014 excedencia voluntaria que finalizaba el 31/01/2017, causando baja en la TGSS el 31/01/2016 por baja excedencia vol-forz. El 01/12/2016 solicitó el reingreso en la empresa La Sra. no es ni ha sido representante de los trabajadores o cargo sindical.

Segundo.- La Sra prestaba sus servicios vinculada mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo y en el centro de trabajo de la empresa sito en calle San Gervasio num 88 de Barcelona, Tienda 11.

Tercero.- Mediante comunicación fechada a 27/01/2017 la empresa respondió a la petición de la Sra. de fecha 01/12/2016 de reincorporación de la excedencia que tenía concedida desae 01/02/2014 que "en estos momentos existe una vacante a cubrir de su categoria y jornada en el centro de trabajo de la empresa sito en C/ SAN GERVASIO NUM 88 DE BARCELONA, por lo que el próximo día 1 de Febrero de 2017 deberá presentarse en dicha dirección con el fin de gestionar su reincorporación. En el caso de que usted no se presente en el día y lugar que se le indica se entenderá que no está interesada en la vacante que le ofrecemos, quedando extinguida la relación laboral."

Codi Segur de Verificació: GT9WR2LM3MGCCLM1URJ3LTHW236PC

Signat per Bano Romero, Nuria

Verificació electrònica garantida amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejusticia.gencat.cat/00AP/consultaCSV.html

Data i hora 29/12/2017 15:38





Codi Segur de Verificació: GT19WR2LM3MG8CU4JRRJLTHWV3355PC

Signet per Brno Romera, Muriel

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/IA/Procesos/utib/CSV.html>

Data i hora 29/12/2017 18:38

Cuarto.- Mediante comunicación fechada a 30/01/2017 y remitida por Burofax a la empresa ese mismo día, la Sra. A solicitó:

a.- reducir su jornada conforme a la previsión del artículo 37 puntos 4, 6 y 7 del estatuto de los trabajadores y como consecuencia de tener bajo su guardia y custodia un hijo menor de 12 años (nacido el 03/07/2016) a una jornada de 25 horas semanales, de lunes a domingo representando el 62,5% de la jornada de 40 horas, efectuándolas en horario que va de 20:00 a 01:00 (de lunes a viernes) y 19:00 a 24:00 (sábados y domingos) con la reducción proporcional del salario y con efectividad a partir de 01/02/2017 y hasta 02/07/2028

b.- ejercitar su derecho a ausencia de una hora del trabajo por lactancia de su hijo menor de 9 meses que teniendo en cuenta el horario de 20:00 a 01:00 (de lunes a viernes) y 19:00 a 24:00 (sábados y domingos) se realizaría de lunes a domingo de 22 a 23 horas a partir del día de reincorporación a la empresa.

Quinto.- Mediante comunicación fechada a 02/02/2017 la empresa respondió a la Sra. [REDACTED] que el lugar de personarse en el centro de trabajo que se le había indicado en su comunicación anterior de fecha 27/01/2017, había enviado un burofax el 30/01/2016 indicando que solicitaba reducción de jornada por guarda legal a 25 horas semanales y disfrute de lactancia y que *"por todo ello, lamentamos comunicarle que no podemos aceptar su solicitud de reincorporación ya que actualmente no disponemos de ninguna vacante de 25 horas semanales como usted solicita. En caso de que se produjera una vacante de su categoría y jornada de 25 horas semanales, se tendría en cuenta la solicitud que usted ha realizado."*

Sexto.- El salario de la Sra. [REDACTED] en 2013 fue de media 40,15 euros brutos diarios. La Sra. [REDACTED] percibía el concepto variable de plus cantidad y calidad trabajo que ascendió a 605,23 euros anuales en ese año o 50,43 euros mensuales de promedio. Por los conceptos fijos salario base, gratificaciones extraordinarias, gratificación voluntaria y plus responsabilidad devengaba mensualmente 1154,03 euros brutos.

Séptimo.- En la empresa existen centros de trabajo-tiendas con puestos de trabajo a jornada completa o a media jornada, no existiendo otro tipo de jornada de trabajo que no sea esa. Tras la solicitud de reincorporación de la trabajadora no ha entrado en la empresa nadie con la categoría de encargado y con la categoría de Subencargados se ha promocionado a empleados de la empresa en puestos de trabajo con jornada de 40 horas.

Octavo.- Por la parte actora se intentó la previa conciliación con el resultado que en autos obra -sin efecto por incomparecencia de la empresa- interponiendo solicitud de conciliación el 15/02/2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Los hechos declarados probados lo han sido tras la valoración de la prueba practicada en el acto de juicio, conforme a las previsiones en cuanto a los criterios de valoración y relato de hechos del artículo 97 y 107 de la LRJS y especialmente

Hecho 1.- sin contradicción entre las partes lo que se expresa y conforme al documento a folio 63 sobre la baja en la TGSS y causa de la baja por la excedencia y ambas partes aportaron o en parte o completo el convenio colectivo por fotocopia.

Hecho 2.- sin contradicción entre las partes lo que se expresa y testifical de la Sra





O propuesta por la demandada y Supervisora de establecimientos de la empresa en Barcelona.

Hecho 3.- conforme a la comunicación que se identifica (obra a folios 29 y 30 y 69 y 70 aportada por ambas partes).

Hecho 4.- conforme a la comunicación que se identifica (obra a folios 31 a 33 y 73 aportada por ambas partes).

Hecho 5.- conforme a la comunicación que se identifica (obra a folios 28 y 76 a 78 aportada por ambas partes).

Hecho 6.- conforme al cálculo de salario día promedio que realizó la empresa y que obra a folio 98 en relación a las nóminas del año 2013, que obran a folios 83 a 95 y en los que se contemplan además de los conceptos salariales identificados otros no salariales y no computables a los efectos de determinar salario diario regulador en despido conforme al convenio de aplicación que se señala en el hecho primero artículos 34 –estructura salarial- 35 –retribuciones extraordinarias- 38 –plus responsabilidad- 40, 41 –retribución quebranto moneda y ayuda trasportes como complementos extrasalariales-

Hecho 7.- conforme a la testifical de la Sra.

Hecho 8.- conforme a la certificación que en autos obra.

2.- En el presente procedimiento sostiene la parte actora, en el ejercicio de su acción contra la decisión extintiva que le afectó, que se declare la nulidad de la misma (hecho 7 de la demanda) en base a que *“el despido con efectos del día 2-2-2017 al haber la solicitud de la reducción de jornada por guarda de un menor en aplicación de los dispuesto en el artículo 5505b) del ET y 108.2 b) LRJS debe ser declarado Nulo y la empresa deberá proceder a su readmisión obligatoria en la reducción de jornada solicitada con el pago de los salarios de tramitación desde la fecha 2-2-2017 hasta que la readmisión tenga lugar, o subsidiariamente deberá ser declarado improcedente con las consecuencias legales a dicha declaración.”* En el hecho 6 de la demanda específicamente además se expone que la comunicación de la empresa de fecha 2-2-2017 es un despido factivo reactivo a la solicitud de reducción de jornada por guarda de menor. El artículo 55.5 del estatuto de los Trabajadores señala en su apartado 5 que *“será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) *El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.*

b) *El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.*

c) *El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.*

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. *El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.*





El artículo 108.2 de la LRJS señala también los mismos supuestos en cuanto a la nulidad. Sin embargo en el presente caso no se trata de la comunicación al trabajador de un despido disciplinario o de cualquier otro tipo, sino que el marco en el que se analiza la conducta empresarial en cuanto a si es constitutiva de un despido lo es el propio de una solicitud de reingreso tras excedencia.

3.- Así lo primero que se hace preciso tratar es la respuesta a la pregunta de ¿cuál es el marco normativo en que se produce la solicitud y concesión de la excedencia?

El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores señala la excedencia como causa de suspensión del contrato de trabajo y hace nacer en el trabajador excedente el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa (art. 46.5 E.T.).

Es pacífico desde luego que el trabajador excedente puede ejercitar la acción de despido si el empresario se niega de forma rotunda e incondicional al reingreso o la del reconocimiento del derecho a la ocupación efectiva si el empresario pospone la reincorporación demorándola injustificadamente.

Sin embargo en el presente caso se produce un fenómeno más complejo en cuanto que existe la comunicación de una decisión en dos tiempos y con sentido contrario entre el primero y el segundo.

Conforme a la prueba practicada está acreditado que:

a.- La Sra. _____ solicitó y obtuvo en 01/02/2014 excedencia voluntaria que finalizaba el 31/01/2017 y el 01/12/2016 solicitó el reingreso en la empresa

b.- Mediante comunicación fechada a 27/01/2017 la empresa respondió *"en estos momentos existe una vacante a cubrir de su categoría y jornada en el centro de trabajo de la empresa sito en C/ SAN GERVASIO NUM 88 DE BARCELONA, por lo que el próximo día 1 de Febrero de 2017 deberá presentarse en dicha dirección con el fin de gestionar su reincorporación"*

c.- La Sra. _____ prestaba sus servicios antes de la excedencia vinculada mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo.

d.- Tras recibir la comunicación de la empresa la Sr. _____ en fecha 30/01/2017 solicita reducir su jornada conforme a la previsión del artículo 37 del estatuto de los trabajadores y como consecuencia de tener bajo su guardia y custodia un hijo menor de 12 años a una jornada de 25 horas semanales con efectividad a partir de 01/02/2017 y ejercitar su derecho a ausencia de una hora del trabajo por lactancia de su hijo menor de 9 meses a partir del día de reincorporación a la empresa.

e.- En respuesta a esa solicitud de reducción de jornada por guarda legal a 25 horas semanales y disfrute de lactancia la empresa a 02/02/2017 le comunica que *"por todo ello, lamentamos comunicarle que no podemos aceptar su solicitud de reincorporación ya que actualmente no disponemos de ninguna vacante de 25 horas semanales como usted solicita. En caso de que se produjera una vacante de su categoría y jornada de 25 horas semanales, se tendría en cuenta la solicitud que usted ha realizado"*.

Ello lo que permite reconocer es que existe una vacante de su categoría y jornada que el 27/01/2016 se ofrece por la empresa a la trabajadora para que se reincorpore el 01/02/17. Solo cuando la trabajadora conoce que se ha ofrecido la reincorporación es cuando en fecha 30/01/2017 solicita reducir su jornada conforme a la previsión del artículo 37 del estatuto de los trabajadores y como consecuencia de tener bajo su guardia y custodia un hijo menor de 12 años a una jornada de 25 horas semanales (además de la reducción por lactancia) con efectividad a partir de su reincorporación.

Solo cuando la empresa recibe esa comunicación de la Sra. _____ es cuando el día 02/02/2017 lo que le comunica es que no puede aceptar su solicitud de reincorporación ya





que actualmente no dispone de ninguna vacante de 25 horas semanales como usted solicita.

4.- Lo primero que debe de establecerse es que la jornada de la trabajadora Sra. no es de 25 horas semanales. La jornada de la misma es completa, de 40 horas semanales, y sin duda alguna conforme a la comunicación de la empresa el 27/01/2017 existía vacante de categoría y jornada a la que se iba a reincorporar en 01/02/2017.

No es posible confundir cual es la jornada de trabajo con el derecho a la reducción de esa jornada de trabajo que prevé el artículo 37.6 del estatuto de los Trabajadores como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y que se contempla y establece como derecho relacionado con: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella."

El propio artículo y apartado 6 citado ya establece que no obstante ser un derecho si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, y en su apartado 7 que "La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."

Por ello la comunicación que a la trabajadora se le remite en fecha 02/02/2017 única y exclusivamente puede considerarse como un verdadero despido ya que:

a.- a 27/01/2017 la empresa a la petición de reingreso responde que existe una vacante a cubrir de su categoría y jornada identifica el centro de trabajo de la empresa y el día de la reincorporación.

b.- a fecha 02/02/2017 la vacante existe y sin embargo se comunica a la trabajadora que no puede aceptar su solicitud de reincorporación ya que actualmente no dispone de ninguna vacante de 25 horas semanales como usted solicita.

c.- la trabajadora no solicita su reingreso en una vacante de 25 horas, la trabajadora solicita su reingreso y cuando se le comunica lugar y fecha para ello comunica a la empresa su solicitud de reingresar y hacer efectiva en ese momento de reingresar una reducción de jornada conforme al derecho que le asiste por la guarda de un menor de 12 años

d.- pese a que la empresa en fecha 02/02/2017 le comunica también que *En caso de que se produjera una vacante de su categoría y jornada de 25 horas semanales, se tendría en cuenta la solicitud que usted ha realizado*, lo cierto es que en la empresa existen centros de trabajo-tiendas con puestos de trabajo a jornada completa o a media jornada, no existiendo otro tipo de jornada de trabajo que no sea esa, y por ello esa eventual situación de espera lo es para una vacante inexistente en los términos en que lo formula la empresa





No se trata de que la empresa no conteste a la petición de la trabajadora o la rechace pretextando falta de vacantes o circunstancias análogas, la empresa sabe y comunica a la trabajadora tras la petición de reintegro la existencia de la vacante y la fecha para el reintegro y únicamente la recepción de la solicitud de la trabajadora, cuando lo anterior se ha producido ya y por ello es conocedora de esas circunstancias de tiempo y lugar para el reintegro, del ejercicio de su derecho a la reducción de jornada al hacer efectiva la reincorporación es cuando reacciona negando la existencia de la vacante en los términos expresados.

5.- Conforme a lo expuesto y considerada la existencia de un despido por la comunicación empresarial de 02/02/2014, el mismo solo puede calificarse como Nulo por un lado porque es reacción directa a la solicitud de la trabajadora de reducción de jornada y por otro porque tal calificación la prevé la norma en el apartado b del artículo 55.5 del estatuto de los trabajadores.

Conforme a la previsión del artículo 113 de la LRJS son efectos de la declaración de nulidad del despido la condena a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador.

Lo señalado obliga a determinar cuál ha de ser el módulo de "los salarios dejados de percibir" y las circunstancias de la "inmediata readmisión del trabajador".

Empezando por lo segundo en modo alguno se asume la pretensión de la parte actora de que "la empresa deberá proceder a su readmisión obligatoria en la reducción de jornada solicitada". La empresa deberá proceder obviamente a la readmisión de la trabajadora y constanding su solicitud de reducción de jornada, a su readmisión deberá comunicar a la trabajadora los términos en que le reconoce o no ese derecho ya que por un lado desde luego las circunstancias determinantes de la misma existencia de este procedimiento judicial hacen que ese preaviso de 15 días que la norma contempla (apartado 7 del artículo 37 ET) sea ya en exceso sobrepasado; y por otro lado de haber discrepancia en relación a la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, y no es este el procedimiento que ha de sustituir a aquel si se produce tal discrepancia.

Abordando ahora la cuestión módulo de "los salarios dejados de percibir" a que habrá de hacer frente la empresa por la condena en la presente y hasta que se produzca la efectiva readmisión, no pueden ser otro que el de 40,15 euros brutos diarios ya que es el salario de la trabajadora en las circunstancias inmediatamente anteriores al despido.

Por todo ello, y vistos los artículos citados y demás de aplicación al caso.

FALLO

QUE ESTIMO EN SU PRETENSIÓN PRINCIPAL la demanda que en materia de despido se ha seguido en este Juzgado en procedimiento 180/2017 a instancia de rente a TELEPIZZA SAU en reclamación por DESPIDO siendo citado al juicio el MINISTERIO FISCAL y declaro NULO el despido de la parte actora de fecha de efectos 02/02/2017 y por ello CONDENO a la empresa a la **inmediata readmisión de la trabajadora** que proveniente de una situación de excedencia voluntaria y habiendo solicitado con efectos del día de su readmisión el

Codi Segur de Verificació: GT3WFR2LM3MG6C1U41JRJLTHIVV335FC

Signat per Bono Romero, Núria

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/PA/PecontsuffaCSV.html>

Data i hora: 28/12/2017 15:38





derecho a la reducción de jornada por guardia y custodia un hijo menor de 12 años a una jornada de 25 horas semanales en los términos del escrito remitido a la empresa y fechado a 30/01/2017 que obra en su poder, a su readmisión deberá comunicar a la trabajadora los términos en que le reconoce o no ese derecho. Procede así mismo la condena de la empresa al **abono de los salarios dejados de percibir**, que lo son a razón de **40,15 euros día brutos**, desde 02/02/2017 hasta la efectiva readmisión de la trabajadora.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya conforme se previene en el art. 191, 194 y 229 y 230 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social en cuanto al modo tiempo y forma de su interposición y consignaciones y depósitos para recurrir.

Modo de impugnación: recurso de **SUPPLICACION**, ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que debe ser anunciado en esta Oficina judicial en el plazo de **CINCO** días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación (artículo 194 LRJS).

En el momento del anuncio, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 300 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La Magistrada

