



3. En fecha 26.06.2018 se formaliza nuevo contrato de trabajo temporal, por interinidad, con objeto de substituir a la trabajadora [redacted] por IT a jornada completa, ostentando una categoría profesional de limpiadora.

SEGUNDO.- Es de aplicación el Convenio colectivo de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos provincia de Barcelona.

TERCERO.- La trabajadora no ha ostentado la condición de legal representante de los trabajadores en al referida empresa ni dentro del ultimo año, si bien se encuentra afiliada [redacted] este hecho era desconocido por la empresa, no contando en ninguna de sus respectivas nominas el correspondiente descuento de la cuota sindical.

CUARTO.- La trabajadora venia percibiendo un salario diario bruto con la inclusión de la prorrata de pagas extras de 43,27 euros (a raíz de las nominas aportadas por la empresa desde enero a agosto de 2018) y prestando servicios en el centro de trabajo sito en Polígono Industrial Inditex sito en la localidad de [redacted] Carretera de [redacted] km 0.6.

QUINTO.- En fecha 10.08.2018 la actora recibió un mensaje en su teléfono móvil de la TGSS, indicándole que se había tramitado su baja en la empresa LIMCAMAR SL a fecha 08.08.2018.

En fecha 08.08.2018 la encargada de la trabajadora, Sra. [redacted] comunicó a la actora que ya no volviera a trabajar porque había finalizado su contrato.

SEXTO.- La actora venia manifestando de forma continua la sobrecarga de trabajo que venia soportando, habiéndolo comunicado a su superiora, Sra. [redacted] sin que haya resultado acreditado que dichas manifestaciones llegaran a [redacted]

Conc. el electrònic (manutell amb signatura-e, Adreça web per validar: <http://aj.gub.cat/juticia/gencat/col·laboradors/consultes/col·laboradors>)
Data i hora: 26/01/2019 09:07
Codi de Verificació: S88JF2C7MUZ141XHXTOV23CZ7CCCE4
Signat per: Martín, Duñón, Requena





conocimiento de la gerencia de la empresa.

SEPTIMO.- En fecha 1 de julio de 2018, la trabajadora [redacted] causó baja por IT de un día, asumiendo su faena de ese día por la propia trabajadora demandante y su compañera, [redacted] si bien posteriormente otra compañera, la Sra. [redacted] se dirigió al puesto de trabajo de la actora y de [redacted] a fin de ayudarles a finalizar sus tareas.

OCTAVO.- No ha resultado acreditado que en esa fecha, 1.07.2018, la encargada de la trabajadora demandante, Sra. [redacted] mantuviera una discusión con la actora ni que si dirigiera a ella en tono despectivo.

NOVENO.- La empresa demandada, procede a realizar modificaciones de las condiciones de los trabajadores empleados en las oficinas de INDITEX, en relación con la jornada, de forma unilateral sin seguir el procedimiento legalmente establecido. Es por vía whastapp la forma en que la encargada, Sra. [redacted] y en relación al personal del turno de noche, comunica a cada trabajador la jornada que realizara la semana siguiente, indicándole si realizara jornada de 40 h, de 35 horas.

DECIMO.- La empresa adeuda a la trabajadora demandante la cantidad de 1.385,99 euros relativos a la liquidación por la extinción del contrato de trabajo (9 días de agosto no abonados y los 19 días de vacaciones que la trabajadora no ha disfrutando ni han sido abonados.)

La empresa tampoco ha procedido a abonar la indemnización que le corresponde a la actora por cese del contrato temporal (462 euros).

UNDECIMO.- Con fecha de 28.08.2018 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose acto conciliatorio el 02.10.2018, que terminó con el resultado "SIN ACUERDO".

Doc. electrònic generat amb signatura. Afectat a: [redacted] Data: 1 hora 09:07:319 09:07
Codi Ex. jur da Val: [redacted] Signat per: [redacted]





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. art. 97.2 de la LRJS, se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los documentos aportados por las partes en el proceso, así como de la valoración, según las reglas de la sana crítica, del interrogatorio del legal representante de la empresa demandada, y de las testificales practicadas en juicio.

SEGUNDO.- La parte actora ejercita la acción de despido, alegando en primer lugar la nulidad por entender que el mismo viene motivado por una represalia empresarial, habida cuenta que la trabajadora demandante durante los meses de mayo, junio y julio 2018 ha venido poniendo en conocimiento de la referida mercantil la sobrecarga de trabajo que venía sufriendo sin que ésta adoptara solución alguna. Llegándose a producir una discusión en fecha 1 de julio de 2018 entre la actora y su superior jerárquica la Sra. momento a partir del cual se produjo un distanciamiento, provocando toda esta insostenible situación el despido de la actora.

Como segundo motivo de nulidad, alega la parte demandante que la empresa ha procedido a realizar más despidos de los que podría sin seguir el procedimiento colectivo previsto estatutariamente. A mayor abundamiento sostiene la actora que la empresa ha realizado numerosas modificaciones de las condiciones de los trabajadores empleados en las oficinas de INDITEX, debiéndose tener en cuenta a efectos de los umbrales para el procedimiento colectivo, computándose por ello a efectos de despido colectivo a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 21.09.2017. Reclamado en el caso que se estime dicha nulidad una petición de daños y perjuicios por valor de 15.001 euros de conformidad al artículo 40.1c) de la LISOS.

De modo subsidiario sostiene la parte actora, que el despido de la actora debe ser declarado improcedente, al haberse incumplido los requisitos mínimos para proceder al despido disciplinario o en su caso para proceder a la finalización del contrato temporal. Al no haberse producido comunicación escrita alguna, sino que le fue comunicado de forma verbal el mismo día 08.08.2018 recibiendo posteriormente un mensaje en su

Codi Segur de Verificació: 586JD2C7M1U2141XHXNT9V2JC271OCEM

Signat per: Madiñ Fiolón, Rogent

Des. electrònic just. Mitj amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://pat.justicia.gencat.cat/P/consultaCSV.html>

Data i hora: 20/01/2019 09:07





teléfono móvil por parte de la TGSS.

Finalmente reclama la parte actora la liquidación por cese que no le fue abonada cuantificada en la suma de 1.385,99 euros, y el abono de la indemnización por finalización de contrato temporal que tampoco le fue abonada y para el caso que no se estime ni la nulidad ni improcedencia del cese, por cuantía de 462 euros netos.

La empresa comparece a juicio y se alza íntegramente frente a todas las pretensiones de la actora, alegando en primer lugar que la antigüedad debe ser la del último contrato de temporal, de fecha 26.06.2018 y que de ninguna manera el motivo de despido es por una represalia de la empresa, sino que el mismo obedece a la propia naturaleza del contrato de trabajo de fecha 26.06.2018, interinidad, y una vez la trabajadora que estaba siendo sustituida volvió a prestar sus servicios, se produjo el cese de la actora. Así mismo sostiene la referida mercantil que tampoco ha habido un despido colectivo, ni se ha superado el umbral para proceder al procedimiento de despido colectivo. Afirmando que efectivamente no hubo comunicación escrita del cese, habiéndoselo comunicado de forma verbal. Negando que se deba cantidad alguna en concepto de daños y perjuicios, habida cuenta que no se ha producido perjuicio alguno para la trabajadora, negándose a sí mismo a la condena por el importe de la liquidación reclamado, si bien en relación con la indemnización por despido temporal sostuvo el letrado de la empresa que no tenía prueba del pago de la misma.

En cualquier caso, no ha sido discutido por las partes, y por tanto deben considerarse hechos probados al amparo de lo previsto en el artículo 90 de la Ley de la Jurisdicción Social, en relación con el artículo 281.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que la trabajadora demandante venía prestando servicios laborales por cuenta y bajo la dirección de la empresa demandada, mediante la sucesión de los siguientes contratos temporales, sin interrupción:

1. En fecha 12.01.2018 un primer contrato de trabajo temporal por





interinidad, indicándose en las cláusulas específicas que el objeto del mismo era para sustituir a la trabajadora .

_____ por IT y vacaciones a jornada completa, ostentando una categoría profesional de limpiadora.

2. En fecha 19.02.2018 se formalizó nuevo contrato de trabajo temporal por interinidad, con objeto de sustituir a la trabajadora _____ y _____ por IT, indicando así mismo que la Sustitución de _____ se realiza en el centro oysho y la de _____ en los centros oficinas centrales Lefies y Maximo Dutti centro logístico _____ a jornada completa, ostentando una categoría profesional de limpiadora.

3. En fecha 26.06.2018 se formaliza nuevo contrato de trabajo temporal, por interinidad, con objeto de sustituir a la trabajadora _____ por IT a jornada completa, ostentando una categoría profesional de limpiadora.

TERCERO.- Naturaleza de la relación laboral: Contratos temporales realizados en fraude de ley. Antes de entrar a resolver el fondo de la presente Litis, procede resolver en primer lugar la naturaleza de la relación laboral entre la actora y la empresa demandada.

El art. 15 del ET dispone que: "Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos





acogimiento de tal modalidad contractual no sólo requiere que se "concierte para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos", sino además que, al ser concertado, sea consignada con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de tales tareas.

Ahora bien, también se ha señalado que lo realmente trascendente no es tanto la consignación de la causa en el contrato, como que la misma exista, de modo que si la empresa pese a la defectuosa redacción del contrato, logra acreditar en el acto del juicio la existencia de una acumulación de tareas o incremento en la producción que justifica el recurso a la contratación temporal, el defecto formal carece de trascendencia a efectos de convertir la relación en indefinida, pero tal acreditación no se ha producido en el presente caso.

En el presente caso, y si bien es cierto que dicha relación venía consagrada por la sucesión de tres contratos de trabajo temporal, fundados en la interinidad, existen a priori fundados indicios que la causa temporal que se indica en los mismos es fraudulenta, cubriendo una relación de carácter indefinida mediante la concatenación de contratos de trabajo temporal.

Dicho lo anterior, y conforme las reglas de la carga de la prueba consagradas en el artículo 217 de la LEC, corresponde a la empresa demandada acreditar la causa temporal de cada uno de los contratos suscritos entre la trabajadora demandante y la referida mercantil.

La empresa de ninguna manera ha acreditado la realidad de cada una de las causas de interinidad para las que fue contratada la actora, teniendo en cuenta que hubiera sido suficiente aportar los correspondientes partes de baja medico de las compañeras a las que la actora venía a sustituir, o las testificales de dichas señoras. Así mismo tampoco se ha acreditado que la actora viniera desempeñando las funciones que cada una de las trabajadoras sustituidas venían realizando, habiendo afirmado la propia actora que ni





trabajadora demandante, es necesario resolver los dos motivos de nulidad alegados por la actora.

Al respecto de la garantía de indemnidad, hay que destacar que señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de fecha 24 de marzo de 2006 que "la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional sobre la garantía de indemnidad se recoge en su sentencia de 19 de enero de 2.006 en la que viene a establecer que en el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo. La prohibición de despido 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, norma que ha de ser tenida en cuenta por el mandato del artículo 10.2 de la Constitución, a efectos de la interpretación de derechos fundamentales. Tal precepto excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato "haber planteada una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". Esa restricción la hicimos extensiva en la STC 14/1993, de 18 de enero "a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos, otra consecuencia que la reparación in natura cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho". También es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del "onus probandi" no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial,

Doc. electrónico garantizado por verificación: https://sede.judicial.gencat.cat/MAP/consulta/CSV.html

Codi de Verificació: 1447410416290231023102

Signat per: Martín Dolón, Raquel

Cataluña 26/01/2019 09:07





sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato, y presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, 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.”

Por otro banda, el artículo 96.1 de la Ley de Jurisdicción Social establece que: “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

De conformidad con la doctrina expuesta del TC en esta materia, resulta evidente que la actora no ha aportado los indicios suficientes para sospechar que la decisión empresarial fue discriminatoria.

En el presente caso, de las testificales practicadas se desprende que efectivamente la trabajadora demandante había manifestado en varias ocasiones tanto a sus compañeras como a su encargada, la sobrecarga de trabajo que venía sufriendo. Ahora bien, no consta ni de dichas declaraciones ni del interrogatorio de la propia empresa, que dichas quejas o manifestaciones llegaran a conocimiento de gerencia o dirección de la empresa demandada. Tampoco consta que la trabajadora interpusiera la correspondiente denuncia ante la inspección de trabajo ni acción judicial frente a dicha sobrecarga de trabajo.

En relación con la discusión que se enuncia en la carta de despido del día 1 de julio de

Cor: E:Administració de Justícia en Catalonha - Administració de Justícia en Catalonha
Data: 18/07/2019 11:30:07
Car: E:Administració de Justícia en Catalonha - Administració de Justícia en Catalonha
Signat per: Martín Urdalen, Raquel
Car: E:Administració de Justícia en Catalonha - Administració de Justícia en Catalonha
141XIRKTEV22C 77100011





trabajo por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador o a una modificación sustancial de un elemento no esencial del citado contrato por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador no puede calificarse de «despido» en el sentido de la mencionada Directiva" (apartado 26 caso Socha).

Puesto que una decisión que supone una modificación de las condiciones de trabajo puede evitar los despidos colectivos, el **procedimiento de consulta** previsto en el artículo 2 de la misma Directiva **debe iniciarse** en el momento en que el empresario planea realizar tales modificaciones" (apartado 31 caso Ciupa; en parecidos términos apartado 29 caso Socha

Los efectos de un despido colectivo se refuerza la doctrina del Tribunal Supremo que considera extinciones computables, entre otras, los ceses indemnizados producidos como consecuencia del traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo (arts. 40.1.4 y 41.3.2 ET).

2º.- La unidad de cómputo de la empresa fijada en el ET, tanto para el traslado colectivo (art. 40.2) como para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41.2), ha de entenderse ampliada con el centro de trabajo, en los términos del artículo 1 de la Directiva 98/59. Misma situación que la actualmente existente para con los despidos colectivos y que la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo ya ha asumido (por todas, STS 6-4-17; rec. 3566/15).

Con independencia de que tras las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y/o traslado colectivo se produzcan o no por los trabajadores afectados extinciones contractuales indemnizadas, ha de seguirse previamente un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores. En los casos analizados por las SSTJUE comentadas y al no tener la legislación polaca normativa al respecto, el Tribunal Europeo remite a las formalidades y requisitos previstos en el artículo 1 de la Directiva 98/59 CE del Consejo, de 20 de julio de 1998.

Las formalidades del periodo de consultas previsto para los traslados colectivos y/o las modificaciones sustanciales colectivas (arts. 40 y 41 ET) gozan del cumplimiento de una serie de requisitos que tienen como objetivo evitar la indefensión de los trabajadores y





que gocen de la información pertinente. En principio, tras las dos sentencias del TJUE, para ambos casos (traslados y MSCT), no debería pensarse que las empresas tengan que cumplimentar obligatoriamente las reglas del proceso del despido colectivo del artículo 51 ET y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

En efecto, aun cuando el artículo 41.4 ET, a diferencia del artículo 51.2 ET, no contempla en el periodo de consultas, la entrega de documentación, la jurisprudencia (por todas, STS 16-7-15; rec.180/14), ha defendido que no es obligatoria legalmente la aportación de la documentación exigida para los despidos colectivos por los artículos 3, 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012 y ha matizado, a continuación, que la relación documental que el Reglamento efectúa puede servir de elemento orientativo para que en algún caso (y en atención a las singulares circunstancias) haya de considerarse razonablemente impuesta la aportación de unos u otros documentos, muy particularmente cuando se aleguen causas económicas, y en todo caso siempre bajo el prisma de la obligada buena fe y con la finalidad puesta en la posible consecución de un acuerdo.

En conclusión cabe indicar que con independencia de que tras las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y/o traslado colectivo se produzcan o no por los trabajadores afectados extinciones contractuales indemnizadas, ha de seguirse previamente un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores. Las formalidades del periodo de consultas previsto para modificaciones sustanciales colectivas (artículo 41 del ET) gozan del cumplimiento de una serie de requisitos que tienen como objetivo evitar la indefensión de los trabajadores y que gocen de la información pertinente.

Cosa que no se ha producido en el presente caso, ya que la propia representante legal de la empresa demanda en su interrogatorio como la encargada de la actora, afirmaron que los trabajadores que tienen contrato de sustituciones, semanalmente se le viene modificando la jornada de forma unilateral por la empresa, sin previa consulta ni información.





Sobre esta cuestión, la jurisprudencia ha venido estableciendo que: " *debe decirse en primer término que el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción aplicable al caso de autos por razones temporales (hoy sustituida por la que le ha dado el Real Decreto Ley 3/2012) enuncia en su número 1 lo que será la regulación de denominado "despido colectivo" , estableciéndose que "A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ..." cuando en un periodo de noventa días se superen los umbrales numéricos previstos en la norma. Estamos entonces en presencia de una regulación legal específicamente prevista para los despidos colectivos que el empresario decida llevar a cabo por las causas previstas en el precepto.*

Y para ese fin, dentro del concepto de despido colectivo antes transcrito, la misma norma regula la manera en que han de computarse el número de extinciones y su distribución en un periodo de 90 días o de varios de ellos sucesivos. En concreto se dice que "para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de éste artículo - extinciones colectivas fundadas en causas económicas, técnicas organizativas o de producción- se tendrán en cuenta así mismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el apartado c) del apartado 1 del artículo 49 c) de esta Ley , siempre que su número sea, al menos, de cinco". En la norma transcrita, lo que pretende sin duda el legislador es evitar que se eludan por el empresario los trámites y garantías previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores computándose para el propio concepto de despido colectivo todos los efectuados por el empresario por motivos no inherentes a la voluntad del trabajador, con la salvedad de aquéllos que se hubiesen extinguido lícitamente por conclusión del término pactado o por la terminación de la obra o servicio.

Pero si se trata de contrataciones temporales fraudulentas, o resulta que la obra o el servicio concertados no han finalizado en absoluto, es decir, ni siquiera de alguna forma parcial que pudiera afectar a la actividad del trabajador, no cabe excluir en del cómputo tales trabajadores a los efectos discutidos, pues en otro caso se dejaría al arbitrio del empleador la utilización de la vía del despido colectivo, excluyendo de los referidos umbrales las contrataciones de esta clase.





readmitir a la trabajadora, con el abono en este caso por parte de la empresa de los salarios dejados de percibir por la trabajadora, desde la fecha del cese, 08.08.2018 hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, con la cuantía que se ha fijado en el hecho probado primero de la presente resolución, una vez sea firme la sentencia, teniendo en cuenta que conforme al artículo 123.2 de la Ley de Jurisdicción Social, de los salarios de tramitación no se podrá reducir los correspondientes al periodo de preaviso.

SEXTO.- Reclamación de cantidad. Reclama la parte actora la liquidación en concepto de finiquito, correspondiente a los 8 días de agosto en que prestó servicios la actora y los 19 días devengados de vacaciones.

Pues bien, acreditada la existencia de relación laboral, le incumbe a la empresa demandada probar que el pago reclamado por el actor en relación a la prestación de servicios efectivamente realizada por éste, han sido abonados. Por otro lado, resultaría exigir una prueba "diabólica" a la parte demandante si se la requiriera para que probase el hecho negativo del impago por la empresa de las cantidades debidas, siendo por contra la empresa la que debería justificar el hecho positivo del pago de las sumas reclamadas por el demandante, lo cual no se ha producido en el presente procedimiento, ya que si bien es cierto que la empresa aportó la nómina correspondiente al mes de agosto, y la liquidación, no consta que la misma venga firmada por la trabajadora, ni ha aportado prueba de haberse procedido el pago de dichas cantidades.

Por lo que procede la condena de la empresa demandada a abonar a la trabajadora la cantidad de 1.385,99 euros.

En relación con la petición del importe 462 euros netos correspondientes a la indemnización legal por la extinción del contrato temporal, al haberse declarado la nulidad de dicho cese, no procede condena alguna por este concepto.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://jucrat.judicial.gencat.cat/MAF/consultas/CSV.html>
Codi Segur d'Acció: web0: SEBAJD2C716JZ141Y1E1X18V23C2Z1CCBM
Data i hora 20/01/2019 00:07
Signat per Martin E. Alós, Func. jut.





Doc. electrónico de la Sala de Justicia de la Audiencia Provincial de Barcelona. Auto de 12/06/2013 09:07
Código de Verificación: S13JD7C7L02141XIHXT072977FCUR1
Cognat per: Martín P. Jón. de Nuel

SEPTIMO.- Intereses. A la cantidad salarial estimada, deberá aplicarse los intereses del art. 29.3 del ET, toda vez que en cómputo anual y en atención al tiempo transcurrido entre el día del devengo de cada cantidad y la fecha de esta sentencia, y no en cambio un 10% sobre el total de la cantidad admitida. En este sentido hay que tener en cuenta la doctrina que fija el Tribunal Supremo en su sentencia de fecha 17 de junio de 2014.

OCTAVO.- Reclamación de daños y perjuicios. La parte demandante **ejercita también una acción de reclamación de daños y perjuicios, la cual debe ser desestimada**, a pesar de haberse admitido su pretensión de nulidad del despido, por falta de datos concretos a partir de los cuales poder determinar la existencia de daños y perjuicios. En este sentido señala por ejemplo la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya que "Por todo lo expuesto, con estimación del recurso, declaramos la nulidad del despido, sin que haya lugar a la fijación de una indemnización adicional por daños morales, solicitada en el siguiente motivo. Como señala la STS 1-12-2009, la solución a la cuestión así planteada no puede ser otra que la establecida en otros recursos por dicha Sala, recogida entre otras en las SSTS de 24-6-2009, 28-7-2009 o 22-10-2009. En todas ellas se parte de la afirmación básica, recogida en las sentencias anteriores que en ellas se citan, de que no es suficiente para reconocer una indemnización que se haya acreditado la infracción de un derecho fundamental, sino que es preciso para que haya condena indemnizatoria que "el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifique suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión, y en segundo lugar que queden acreditados cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que pueda asentar una condena de tal clase". En definitiva, en cuanto al resarcimiento por daños, partiendo de la posibilidad de reclamar indemnización adicional por la agresión de un derecho fundamental, bien por daños morales, bien por daños materiales, tales daños no están exentos de la carga probatoria que pesa sobre el que alega su existencia, tanto en cuanto a su realidad como en cuanto al montante de los daños a compensar. Se necesita, como apunta el Tribunal Supremo, una mínima base fáctica, objetiva, que delimite los perfiles y elementos de la indemnización que se solicita y que se otorga, debiendo darse por el solicitante y por el Juez que concede las





relevantes razones objetivas que avalen y respalden la decisión, objetividad que no está reñida con la necesaria discrecionalidad valorativa de la que el Juez goza en ciertos aspectos. No existiendo en el presente supuesto el sustrato fáctico y objetivo preciso, no es dable indemnización reparadora alguna, no pudiendo estimarse, sin más, que toda lesión de un derecho fundamental genere automáticamente daños morales, no bastando su mera alegación sin prueba alguna de su realidad y veracidad. En la demanda y en el recurso el trabajador alegaba genéricamente unos daños morales sin concretarlos ni demostrarlos, por lo que no queda demostrado otro perjuicio que el de la pérdida del empleo, que ha sido subsanado en la presente sentencia mediante la obligación de abono de los salarios de tramitación y la obligación de readmisión al puesto de trabajo”.

En el presente caso, la actora no ha concretado los daños morales causados a raíz de la decisión empresarial, ni máxime aun los ha demostrado, por lo que el único perjuicio acreditado y probado es el de la pérdida de empleo que será objeto de subsanación mediante la presente resolución con la obligación de abono de los salarios de tramitación y la obligación de readmitir a la trabajadora, no estimándose la reclamación de daños y perjuicios. Al no haberse acreditado vulneración alguna de derechos fundamentales de la actora.

NOVENO.- Respecto del FOGASA, procede su absolución, sin perjuicio de las responsabilidades legales que en su caso le puedan corresponder

DECIMO.- A tenor de lo dispuesto en el art. 191 de la LRJS, contra la presente resolución cabe interponer Recurso de Suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los preceptos citados y demás de general observancia,

Doc. electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <http://sedejefc.judicial.gencat.cat/4PA/consultas/CSV.html>

Codi Segur de Verificació: SGRUD207MI12141XII-4XTRV29C271CCBAI

Signat per: Martín Esalón, Raquel

Data i hora: 20/01/2019 09:07





FALLO

Estimando parcialmente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por Dña _____ contra la empresa LIMCAMAR SL sobre DESPIDO y RC, declaro la nulidad de la referida extinción, y la condena de la empresa demandada a readmitir a la trabajadora, con el abono en este caso por parte de la empresa de los salarios dejados de percibir por la trabajadora, desde la fecha del cese, 08.08.2018 hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, de conformidad con el salario declarado probado en el hecho probado cuarto de la presente resolución, sin indemnización de daños y perjuicios a favor de la trabajadora, teniendo en cuenta que conforme al artículo 123.2 de la Ley de Jurisdicción Social, de los salarios de tramitación no se podrá quitar los correspondientes al periodo de preaviso. Y CONDENANDO a la empresa demandada a que abone a la trabajadora la cantidad de 1.385,99 euros en concepto de deudas salariales mas el 10% de intereses que se aplicará en la forma prevista en la presente resolución.

El FOGASA, en su condición de responsable legal subsidiario, deberá estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal de Justicia de Cataluña, que deberá anunciarse dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la presente resolución, haciendo al propio tiempo nombramiento de Letrado. Se advierte al recurrente que no fuera trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del beneficio de justicia gratuita en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 de enero de Asistencia Jurídica Gratuita, que deberá acreditar en el momento de interponerlo el ingreso de 300 euros en la cuenta corriente número 0441 0000 65 0538 18 de la entidad Banco Santander, aportando el resguardo acreditativo, así como en el caso de haber sido condenado en Sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones la





cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por dicha cantidad.

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

Doc. electrónico consultado en la signatura-e. Adre. a web per verificar: <https://jnet.judic.cat/interactiu/consultacSV.html>

Codi Segur de Verificació: SB8JD2C/MU2141XHX1DV2CZ1CCFN1

Signat per: Martín Galkón, Paque

Data i hora: 20/01/2018 09:07

