

Yasmina Herrero Sanabria

SIMULACIÓN DE JUICIO LABORAL

**DESPIDO TRAS SOLICITAR UNA
REDUCCIÓN DE JORNADA POR
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR, Y
POSIBLE CESIÓN ILEGAL DE
TRABAJADORES.**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por la Dra. Marta Civit Bulló

Grado de Derecho



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2023

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de (marcar la opción que corresponda y completar):

Trabajo de investigación.

Simulación de juicio.

Dictamen/ Informe.

APS.

La entidad en la que se ha prestado servicios es

TFG vinculado a las prácticas.

El lugar donde se han desarrollado las prácticas es

ÍNDICE

RESUMEN	5
SUPUESTO DE HECHO	7
INTRODUCCIÓN	8
1. CARTA DE DESPIDO	9
1.1. Introducción a la carta de despido	9
1.2. Carta de despido	10
2. PAPELETA DE CONCILIACIÓN	12
2.1. Introducción a la papeleta de conciliación	12
2.2. Papeleta de conciliación	12
3. PODERES PARA PLEITOS	26
4. ACTA DE CONCILIACIÓN PREVIA	33
5. DEMANDA	36
5.1. Introducción a la demanda	36
5.2. Demanda	36
6. DILIGENCIA DE ORDENACIÓN	52
7. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA	55
8. ESCRITO DE PERSONACIÓN	60
9. INSTRUCTA DE TALLERES CANO, S.L.	62
9.1. Introducción a la inestructa de TALLERES CANO, S.L.	62
9.2. Inestructa de TALLERES CANO, S.L.	64
10. INSTRUCTA PIEZASCAR, S.L.	78

<i>10.1. Introducción a la instructa de PIEZASCAR, S.L.....</i>	<i>78</i>
<i>10.2. Instructa de PIEZASCAR, S.L.....</i>	<i>79</i>
<i>11. CONCLUSIONES.....</i>	<i>90</i>
<i>12. WEBGRAFÍA.....</i>	<i>91</i>
<i>13. JURISPRUDENCIA.</i>	<i>95</i>
<i>14. LEGISLACIÓN.....</i>	<i>96</i>

RESUMEN

El presente trabajo de fin de grado consiste en una simulación de juicio laboral, cuya finalidad es simular un procedimiento desde la carta de despido hasta el día de la vista, teniendo en cuenta las diferentes fases y escritos.

El supuesto de hecho trabajado versa sobre un despido disciplinario por disminución del rendimiento de trabajo que fue efectuado tras la solicitud de una reducción de jornada por motivo de conciliación laboral y familiar, así como se plantea la existencia de una posible cesión ilegal de trabajadores entre las empresas codemandadas.

Palabras clave:

Juicio – Despido – Conciliación– Cesión ilegal

RESUM

El present treball de fi de grau consisteix en una simulació de judici laboral, la finalitat del qual és simular un procediment des de la carta d'acomiadament fins al dia de la vista, tenint present les diferents fases i escrits.

El supòsit de fet treballat versa sobre un acomiadament disciplinari per baix rendiment que va ser efectuat després de la sol·licitud d'una reducció de jornada per motiu de conciliació laboral i familiar, així com es planteja l'existència d'una possible cessió il·legal de treballadors entre les empreses codemandades.

Paraules clau:

Judici – Acomiadament – Conciliació – Cessió il·legal

ABSTRACT

This final degree project consists of a simulation of a labour trial, whose purpose is to simulate a procedure from the dismissal letter to the day of the hearing, taking into account the different phases and written pleadings.

The factual assumption is a disciplinary dismissal due to a decrease in work performance that was carried out after a request for a reduced work schedule for work-

life balance reasons. Additionally, it raises the possibility of an illegal transfer of workers between the co-defendant companies.

Key words:

Trial – Dismissal – Conciliation – Illegal transfer of workers

SUPUESTO DE HECHO

PIEZASCAR S.L. es una empresa dedicada a la fabricación de piezas para vehículos, que tiene subcontratada a la mercantil TALLERES CANO S.L. para que le preste el servicio de control de calidad de las piezas efectuadas.

En este supuesto, nos encontramos con que Laura Martín es trabajadora de TALLERES CANO S.L., y se dedica a revisar las piezas fabricadas por PIEZASCAR S.L. Sin embargo, lo hace atendiendo a las siguientes circunstancias:

- Laboralmente, se encuentra vinculada a TALLERES CANO, S.L. mediante contrato.
- La nómina se la abona TALLERES CANO, S.L.
- Presta sus servicios en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L., compartiendo espacio con el resto de trabajadores de dicha empresa.
- Recibe órdenes del responsable de turno de PIEZASCAR, S.L.
- Presta servicios en el mismo horario que los trabajadores de PIEZASCAR, S.L, en turnos de mañana de 06:00 a 14:00 horas, de tarde de 14:00 a 22:00 horas, y de noche en turnos de 22:00 a 06:00 horas.
- Lleva un uniforme de trabajo con el nombre e imagen corporativa de la empresa PIEZASCAR, S.L.

En fecha de 30 de diciembre de 2022, Doña Laura Martín solicitó a la empresa una reducción de jornada de dos horas diarias por cuidado de hijos menores.

En fecha de 20 de enero de 2023, TALLERES CANO S.L. le entregó carta de despido disciplinario por bajo rendimiento.

Por ello, Doña Laura Martín quiere impugnar el despido.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre una simulación de juicio, en el que nos han expuesto un caso práctico relativo a un despido disciplinario tras la solicitud por parte de Doña Laura Martín Martín de una reducción de jornada por motivo de conciliación laboral y familiar, asimismo, se plantea la existencia de una posible cesión ilegal de trabajadores de TALLERES CANO, S.L. a PIEZASCAR, S.L.

Por tal de estudiar el caso en profundidad y poder defender las posturas de las tres partes, así como para la realización de los escritos oportunos, la tutora nos asignó aleatoriamente los roles. En cuanto a la defensa de la parte actora, Laura Martín Martín, nuestro compañero Víctor Sánchez Tubío se ha encargado de la misma; en relación a la defensa de la empresa posiblemente cesionaria, PIEZASCAR, S.L., ha asumido el rol nuestro compañero Arnau Comas Gràcia; y, por último, la defensa de TALLERES CANO, S.L. la he asumido yo, Yasmina Herrero Sanabria. Los tres hemos trabajado de forma coordinada por tal de que los argumentos expuestos fueran coherentes, así como para la preparación de los escritos correspondientes.

En cuanto al supuesto de hecho planteado, nos encontramos con dos problemáticas principales, en primer lugar, el despido disciplinario originado tras la solicitud de reducción de jornada por motivo de conciliación laboral y familiar, referida problemática la abordaremos desde diferentes perspectivas puesto que el objetivo de la defensa de Doña Laura Martín es probar que se trata de un despido nulo, y subsidiariamente improcedente. Asimismo, por mi parte justificaré que se trata de un despido disciplinario por bajo rendimiento, y por ello, que sea considerado procedente.

La segunda problemática es la existencia de una posible cesión ilegal de trabajadores, en la que ambas partes codemandadas debemos probar su inexistencia, por ello, seremos coherentes exponiendo la forma de trabajar en ambas empresas, así como tendremos presente las circunstancias que establece el artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores como cesión ilegal de trabajadores por tal de refutarlo, mientras que el objetivo de la parte demandante es probar su existencia.

En conclusión, para abordar ambas problemáticas trataré de desacreditar los fundamentos de la parte demandante y ser congruente con lo expuesto por la otra parte codemandada, todo ello mediante una búsqueda exhaustiva de normativa, así como de jurisprudencia acorde a mi posición, así como la utilización de diversas bases de datos – Aranzadi, Lefebvre, Cendoj y vLex- por tal de redactar los escritos procesales correspondientes en cada fase del proceso.

1. CARTA DE DESPIDO.

1.1. Introducción a la carta de despido.

La decisión unilateral por parte del empresario de extinguir la relación laboral debe cumplir una serie de requisitos por tal de que sea válida. Referidos requisitos serán los relativos a la forma y el procedimiento que se establecen en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, *“el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”*¹

Por ello, se debe redactar la carta por escrito y notificarse al trabajador por tal de que surta efectos tras el conocimiento de la misma, así como determinar la fecha en que se deben producir referidos efectos, y exponer de forma clara los motivos por el que se ha efectuado el despido, es decir, no es necesario que sean expuestos de forma exhaustiva pero sí indicarlos de forma clara, concreta e inequívoca.²

En este caso, realicé por parte de TALLERES CANO, S.L. una carta de despido a Doña Laura Martín por tal de poner en conocimiento de la trabajadora que la relación laboral había terminado, dicha carta debía ser -según el supuesto de hecho- a causa de su disminución en el rendimiento de trabajo, una carta genérica que simplemente estableciera que en virtud del artículo 54.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, el

¹ Artículo 55.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado (BOE). Núm. 255, de 24 de diciembre de 2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

² María del Carmino Ortiz de Solórzano Arusa. (Junio 2023). *Requisitos formales del despido disciplinario*. Práctico Laboral. vLex. Recuperado en fecha de 07 de junio de 2023 de <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/carta+de+despido+disciplinario/vid/requisitos-formales-despido-disciplinario-501988266>

despido disciplinario se debe a la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

1.2. Carta de despido.

TALLERES CANO S.L.

DATOS DE LA EMPRESA:

Nombre o razón social: Talleres Cano S.L.

Domicilio Social: Avinguda 11 de setembre, nº 33, Reus.

CIF: T6543987C

DATOS DEL TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: Laura Martín.

Domicilio: Avinguda la Salle, nº 3, Reus (43205).

DNI: 49272383-L

En Tarragona, 20 de enero de 2023.

Muy señora nuestra,

Por medio de la presente le comunicamos que la Dirección de Talleres Cano S.L. toma la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos a partir del día de hoy, 20 de enero de 2023, por despido disciplinario, en base a las facultades fijadas en el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**.

Los motivos que fundamentan esta decisión son los siguientes: Corresponde a sus funciones profesionales el control de calidad de las piezas efectuadas, tras la

comprobación estos últimos meses de su rendimiento laboral respecto a dichas funciones se ha podido comprobar que ha sido insuficiente. Dicha disminución ha sido de forma voluntaria y continuada, sin causa externa que lo provoque, y constituye una de las causas de extinción del contrato de trabajo.

Dicha conducta constituye un incumplimiento grave y culpable por su parte, que está justificado como causa de **despido disciplinario** en virtud de lo establecido en el artículo 54.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Le adjuntamos propuesta detallada de liquidación y finiquito correspondiente a las partes proporcionales por pagas y demás conceptos devengados por usted hasta la fecha de extinción de este contrato.

Sin otro particular, le saluda atentamente

Firma y Sello de la empresa.



Firma del trabajador.



2. PAPELETA DE CONCILIACIÓN.

2.1. Introducción a la papeleta de conciliación.

En virtud de los artículos 63 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en cuanto a la tramitación de un procedimiento, este debe iniciarse esencialmente mediante la presentación de papeleta de conciliación – o a través de otros mecanismos de intento de conciliación-, por tal de evitar un proceso judicial. Por ello, el requisito previo para la tramitación de un procedimiento judicial por motivo de despido debe ser la presentación de la misma.

Referida papeleta debe contener el lugar de trabajo del trabajador despedido, su categoría profesional, funciones desarrolladas por el mismo en su puesto de trabajo,

salario, antigüedad, y se deberá adjuntar el escrito de despido, fecha en que producirá o ha empezado a producir efectos, y cómo se produjo; asimismo, se deberá determinar si referido trabajador ostenta o ha ostentado condición de representante legal de los trabajadores.

En el presente trabajo la papeleta de conciliación ha sido realizada por parte de nuestro compañero, Víctor Sánchez Tubío.

2.2. Papeleta de conciliación.

**AL DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS
I FAMÍLIES**

Servei de Conciliacions

(Serveis Territorials de Tarragona)

Laura Martín, major d'edat, amb DNI 57290384Y, assistit pel Lletrat Víctor Sánchez Tubío, col·legiat en exercici nº 542 de l'ICAR, amb domicili a efectes de citacions i notificacions al Bufet Víctor Advocats, situat a la Plaça de la Llibertat nº3 de Reus, amb codi postal 43205, davant del Servei de Conciliacions del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de Tarragona comparec i

EXPOSO

Formulo una **PAPERETA DE CONCILIACIÓ** en matèria d'**ACOMIADAMENT**, d'acord amb l'article 63 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que resa el següent:

“Serà requisit previ per a la tramitació del procés l'intent de conciliació o, en el seu cas de mediació davant del servei administratiu corresponent o davant de l'òrgan que

assumeixi aquestes funcions que podrà constituir-se mitjançant els acords interprofessionals o els convenis col·lectius a què es refereix l'article 83 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com mitjançant els acords d'interès professional als que es refereixen l'article 13 i l'apartat 1r de l'article 18 de la Llei de l'Estatut del Treball Autònom”.

La papereta de conciliació es formula contra:

- TALLERES CANO, S.L, amb CIF N1944583B i domicili social a Avinguda Onze de Setembre, nº33 de Reus i codi postal 43203.
- PIEZASCAR, S.L, amb CIF C52962107 i domicili social a Polígon Industrial Francolí, Parc 20, Nau 7 i codi postal 43006.

La present papereta de conciliació es basa en els següents

FETS

PRIMER. CONDICIONS LABORALS DE L'ACTOR

En data 01.01.2022 vaig iniciar la meva prestació de serveis a través de la signatura d'un contracte de duració indefinida amb la mercantil TALLERES CANO, S.L, amb CIF N1944583B i domicili social a Polígon Industrial Francolí, Parc 20, Nau 7 i codi postal 43006.

L'enquadrament professional meu en virtut d'aquesta contractació laboral ha estat, segons el Conveni Col·lectiu d'aplicació que tot seguit serà exposat, el grup professional 5, i en el lloc de **Professional d'ofici de 2^a**, amb un salari brut anual de 20.379,19 euros, amb prorrata de pagues extraordinàries.

El Conveni Col·lectiu d'aplicació a l'empresa que formalment em va contractar, TALLERES CANO, S.L, és el **Conveni de Siderometal·lúrgia de la Província de Tarragona**, amb codi de conveni 43000405011993.

Ara bé, sense perjudici que el meu ocupador formal, en virtut de la contractació laboral subscripta, fos TALLERES CANO, S.L, des del bell inici de la meva prestació de serveis, aquest ho ha estat única i exclusivament per compte de la mercantil **PIEZASCAR, S.L**, amb CIF C52962107 i domicili social a Tarragona, Polígon

Industrial Francolí, Parc 20, Nau 7 i codi postal 43006,. Aquesta circumstància serà objecte de detall en el següent apartat del present escrit.

No he ostentat la condició de Representant Legal dels Treballadors.

El meu centre de treball ha estat al que consta com a domicili social de l'empresa PIEZASCAR, S.L, és a dir a Polígon Industrial Francolí, Parc 20, Nau 7 de Tarragona.

SEGON. SITUACIÓ DE CESSIÓ IL·LEGAL ENTRE LA MERCANTIL TALLERES CANO S.L. A PIEZASCAR S.L.

Com a qüestió prèvia a l'anàlisi de la legalitat de l'acomiadament, la qual serà abordada en els punts següents del present escrit, procedeix examinar la situació de cessió il·legal de treballadors que s'ha produït en la relació laboral mantinguda, i que condicionarà i impactarà en els efectes derivats de l'extinció practicada.

Des del moment en què va donar inici la meva relació laboral a través d'un contracte de treball subscrit amb TALLERES CANO, S.L a data de 01.01.2022, **he vingut prestant serveis professionals a la seu central de PIEZASCAR, S.L, que fa de seu social i que ja ha estat indicada, compartint espai físic així com l'horari laboral, el qual era en torns rotatius de matí (06.00h-14.00h), tarda (14.00h-22.00h) i nit (22.00h-06.00h)**, amb els treballadors de PIEZASCAR S.L, essent jo la única persona aliena a la plantilla de l'empresa que prestava serveis laborals tant en aquell espai com en aquell horari.

He estat, des de l'inici de la relació laboral, **sota la direcció i supervisió real i efectiva del personal adscrit i pertanyent a l'estructura i organigrama funcional de PIEZASCAR, S.L**, per la condició que ostentaven de responsables i de superiors jeràrquics de l'empresa.

De conformitat amb la doctrina jurisprudencial de la Sala Social del Tribunal Suprem, a la vista de l'article 43.2 ET, formen part del nucli de circumstàncies que condueixen a determinar concurrent una situació de cessió il·legal de treballadors les següents:

a) El no exercici, per part de l'empresa cedent, de les funcions inherents a la condició d'empresari, no posant al servei de la cessionària l'organització empresarial

que posseeixi., sense dur a terme la direcció del servei, ni la gestió de la prestació d'aquest, a l'hora de no exercir, respecte del treballador contractat, el poder de direcció i el poder disciplinari. Són sentències que tracten aquest extrem, entre d'altres, les del Tribunal Suprem de 4 de maig de 2011 i d'11 de maig de 2011.

b) Que l'objecte del contracte de serveis entre l'empresa cedent i cessionària es limiti a la mera posada a disposició d'un treballador.

c) Que l'empresa cedent no tingui una activitat estable i una organització pròpia aliena a la mera posada a disposició de treballadors per a terceres empreses, en relació amb la STS d'11 de juliol de 2012.

En definitiva, aquest fenomen, el de la cessió il·legal de treballadors, va associat a un subministrament de mà d'obra per part d'una contractista que no contribueix amb els elements personals ni materials que conformen la seva estructura empresarial, circumstància la qual pot donar-se tant amb empreses fictícies com amb empreses reals, tal i com afirma la STS de 7 d'abril de 2009.

Així, la translació d'aquests elements al cas concret, suposa la constatació de les següents circumstàncies que fan determinar que la meua vinculació laboral ho ha estat, tant de manera material com real, amb l'empresa cessionària PIEZASCAR S.L.

1. Respecte de la mera posada a disposició de la treballadora de l'empresa cedent a la cessionària:

- **Vincle amb l'empresa cessionària.** Malgrat que la treballadora hagi estat prestant els seus serveis per l'empresa TALLERES CANO, empresa a la qual es troba vinculada laboralment i que mensualment li abona les nòmines, presta efectivament els seus serveis a les instal·lacions de PIEZASCAR, compartint espai amb la resta de treballadors que formen part de la seva plantilla.

- **Instruccions, ordres, organització i supervisió.** No només això, les ordres les rep directament del responsable de torn de PIEZASCAR. Les instruccions sempre eren realitzades per persones de l'estructura de PIEZASCAR, sense cap mena de participació per part de la plantilla de TALLERES CANO.

- **Jornada laboral.** La seva jornada laboral correspon exactament a la que desenvolupen els treballadors de PIEZASCAR en torns rotatius de matí (06:00h-14:00), tarda (14:00-22:00h) i nit (22:00h-06:00h). Tots aquests extrems assenyalats són un

indicatiu clar i inequívoc que entre totes dues societats existeix una cessió il·legal de treballadors, però cal afegir també que la treballadora, que recordem està vinculada laboralment a TALLERES CANO, duu, durant la seva jornada laboral, l'uniforme de feina de PIEZASCAR, amb les senyes visibles de la seva imatge corporativa.

- **Vacances.** Les vacances s'havien de dur a terme seguint les indicacions del cap de l'empresa PIEZASCAR, i sempre en coordinació amb la resta de la plantilla que la integra.

- **Permisos, absències i circumstàncies anàlogues.** Pel que respecta als permisos, aquest havien de ser comunicats immediatament i en exclusiva o bé al departament de Recursos Humans de PIEZASCAR, o bé al superior jeràrquic també de PIEZASCAR, sense necessitat en cap moment de fer coneixedora de la situació a l'empresa cedent TALLERES CANO.

- **Correu corporatiu.** El correu corporatiu de la treballadora era "lauramartin@tallerescano.com", talment com la de la resta de la plantilla que conforma l'empresa.

2. Respecte que l'empresa cedent no disposi d'una activitat o d'una organització pròpia i estable, la treballadora en cap moment no ha conegut a ningú de TALLERES CANO, S.L. És a dir, no ha tingut contacte ni amb el gerent, ni amb el departament de Recursos Humans, ni amb treballadors propis de l'empresa. Ni tant sols ha visitat mai les seves instal·lacions. Només coneix de TALLERES CANO S.L que mensualment li abona les nòmines, ja que figura el seu nom a les mateixes.

3. Respecte del punt que l'empresa cedent no tingui els mitjans necessaris per a exercir la seva activitat, tal i com s'ha avançat en el punt anterior, desconeix la treballadora si TALLERES CANO S.L disposa d'instal·lacions pròpies. És a **dir, és desconegut per a la treballadora, la qual rep mensualment una nòmina per part de TALLERES CANO S.L**, si existeix realment l'empresa. No coneix la ubicació del seu centre efectiu de negocis, ni on tenen la o les naus on desenvolupin la seva activitat. I tenint en compte que el CCAE de l'empresa és el nº 45, la divisió de **venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes**, és lògic que hauria de comptar, mínim, amb un immoble, no necessàriament una nau industrial, però si lloc on efectuar l'activitat econòmica, i que no existeix. A més de tot això, la carta d'acomiadament li va ser

entregada al seu lloc de treball habitual, al domicili de PIEZASCAR S.L, pel propi gerent de l'empresa. En cap moment TALLERES CANO S.L li comunica el descens de productivitat, ni l'acomiadament. No li comunica res.

4. L'últim punt, que l'empresari no exerceixi les funcions que li són inherents, queda palès quan es veu que el cedent no li imposa ni l'horari, ni les ordres, ni la vestimenta. És de lògica pensar que quan existeix una relació laboral, existeix una relació de superioritat entre l'empresari i el treballador. El primer dona ordres, imposa els temps de treball que consideri adients que respectin la legalitat, entrega al treballador els efectes i la vestimenta que siguin necessaris per al correcte desenvolupament de l'activitat professional, i també té l'obligació d'abonar-li el salari. TALLERES CANO S.L només duu a terme aquesta última, és a dir, únicament apareix per a l'abonament del salari, **però ni diu quan, ni com, ni amb què, la senyora Laura Martin ha de dur a terme la seva activitat laboral.**

De tots els punts expressats s'extrau, de manera inequívoca, que el present és un cas de cessió il·legal de mà de la prestació de serveis de la treballadora materialitzada de la mercantil TALLERES CANO, S.L a la mercantil PIEZASCAR S.L. Allò que s'assimilava a una descentralització productiva lícita des d'una perspectiva formal des de l'inici de la relació laboral, en el plànol material fou objecte de desnaturalització, constituint-se com una mera i pura cessió de mà d'obra, en virtut de la qual l'empresari formal que constava al contracte de treball, el cedent TALLERES CANO, S.L, apareixeria substituït per un empresari real, el cessionari PIEZASCAR, S.L, que és el que, a nivell efectiu, exerceix les funcions inherents a la condició d'empresari. I tot això tenint en compte que l'empresa cedent únicament i exclusivament s'ha limitat a formalitzar la retribució mensual de la treballadora, sense cap altra atribució o participació activa en el desenvolupament i el control de l'activitat laboral de la treballadora.

La conseqüència jurídica associada a la concurrència d'aquest fenomen legal ha de ser la consideració de la Sra. Laura Martín com a treballadora efectiva de l'empresa cessionària PIEZASCAR, S.L.

TERCER. ACOMIADAMENT DISCIPLINARI PER CAUSES PRODUCTIVES.

NUL·LITAT O, SUBSIDIÀRIAMENT, IMPROCEDÈNCIA DE L'ACOMIADAMENT

La treballadora va rebre, en data de 20 de gener de 2023, una carta **d'acomiadament disciplinari** amb efectes immediats, al·legant a la mateixa un **“descens de la productivitat de forma voluntària i continuada”**, tot dient que la conducta que se l'imputa constitueix un incompliment greu i culpable de la senyora Martín, i que per la qual cosa l'empresa ha optat per acomiadar-la de manera disciplinària, emparant-se en l'article 54.2.e) ET:

“1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

2. Es consideren incompliments contractuals:

[...]

e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat”.

Justifica l'empresa l'acomiadament que correspon a les funcions professionals de la treballadora “el control de qualitat de les peces efectuades”. Segons l'empresa, després d'haver comprovat el rendiment laboral de la treballadora durant els últims mesos respecte de les funcions de control anteriorment esmentades, han considerat que el mateix **“ha estat insuficient”**, tot dient, com ja s'ha dit, **que la disminució de la productivitat s'ha dut a terme voluntàriament i continuadament, sense causa externa imputable, i que constitueix una de les causes d'extinció del contracte de treball.**

No només això, sinó que l'acomiadament va ser posterior a que la treballadora sol·licités una reducció de jornada per a cuidar a dos menors, opció a la qual té dret tal i com diu l'article 37.6 ET (a sota), al superior de l'empresa PIEZASCAR S.L., sol·licitud a la que l'empresa inicialment s'hi negava. La treballadora, en exercir el seu dret a tenir una reducció de jornada, l'empresa l'acomiada com a represàlia, tot vulnerant el dret de la treballadora a la reducció de jornada i incorrent en un

acomiadament nul. PIEZASCAR S.L. fa saber a TALLERES CANO S.L. la situació de la treballadora així com la seva petició, i a sol·licitud de PIEZASCAR S.L. procedeix al seu acomiadament.

“6. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d’entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada”.

3.A. NUL·LITAT. VULNERACIÓ DEL DRET FONAMENTAL A LA IGUALTAT I PROHIBICIÓ DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE GÈNERE I VULNERACIÓ DEL DRET CONSTITUCIONAL A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

L’article 53.4 diu el següent:

“4. Quan la decisió d’extinció de l’empresari té com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la llei, o bé es produeix amb la violació de drets fonamentals i de llibertats públiques del treballador, la decisió d’extinció és nul·la i l’autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d’ofici”.

És d’extrema importància no quedar-se aquí i continuar exposant el redactat de l’article, que segueix de la següent manera:

“També és nul·la la decisió d’extinció en els supòsits següents:

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d’inici de l’embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n’estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l’excedència prevista a l’article 46.3; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l’exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i les condicions reconeguts en aquesta Llei”.

Com queda exposat a l'enumeració dels fets, la treballadora sol·licita a l'empresa una reducció de jornada per cura de fills menors, dos en el present cas, tot emparant-se en l'article 37.6. L'empresa no només s'hi nega, sinó que l'acomiada de manera disciplinària fent passar la vulneració de drets fonamentals com una "reducció voluntària de la productivitat".

Tot i que la Constitució Espanyola no reconeix expressament el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar, és indubtable que aquesta conciliació té un evident entroncament constitucional, i així ho ha reconegut el Tribunal Constitucional a la seva STC 3/2007, de 15 de gener, a la qual expressament va reconèixer la vinculació de les mesures per a compatibilitzar la vida laboral i familiar amb el dret a la **no discriminació per raó de sexe regulat a l'article 14 CE**, i amb el principi rector de protecció de la família, regulat a l'article 39 CE.

És evident, doncs, que l'empresa cessionària PIEZASCAR S.L. ha comès una vulneració flagrant de drets fonamentals en acomiadar a la treballadora per demanar una reducció de jornada, **mesura que ha pres com a represàlia després que la treballadora sol·licités una reducció de jornada per cura de menors**. Diverses són les sentències del Tribunal Constitucional que van en la línia de la ja citada 3/2007 i que és cabdal en aquest sentit, com les SSTC 26/2011, de 14 de març, la 75/2011, de 19 de maig i la 111/2018, de 17 d'octubre.

Segons la STS 321/2017, de 18 d'abril de 2017, al Fonament de Dret 4t que "Per a que existeixi la qualificació d'acomiadament nul, aquesta està reservada per al supòsits específicament previstos al nº 2 de l'article 108 de la LRJS, que proclama que serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de **les causes de discriminació previstes a la Constitució i a la Llei, o es produeixi en violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador**.

Fruit de les represàlies hi ha també **una vulneració del dret a la tutela judicial efectiva**, compresa a l'article 24.1 CE:

"1. Tothom té dret a obtenir la tutela efectiva dels Jutges i dels Tribunals en l'exercici dels seus drets i interessos legítims, sense que, en cap cas, pugui haver-hi indefensió".

3.B.1 CAUSES DE LA IMPROCEDÈNCIA DE L'ACOMIADAMENT. MOTIUS DE CARÀCTER FORMAL

Pel que respecta a la carta d'acomiadament, aquesta no aporta absolutament cap dada de la qual se'n pugui despendre efectivament el descens de la productivitat de la treballadora. La carta pateix una manifesta insuficiència i dèficit en la concreció de la causa que s'esgrimeix de la concurrència de causes objectives.

L'article 55.1 ET diu:

“1. L'acomiadament (disciplinari) s'ha de notificar per escrit al treballador i hi han de constar els fets que el motiven i la data en què produeix efectes”.

La carta és vàcua i buida, és **genèrica i suposa una greu indefensió**. És paper de l'empresa demostrar, mitjançant proves empíriques, primer, que hi ha hagut un **descens de la productivitat i, segon, tal com al·leguen, que aquest descens és una qüestió imputable a la voluntat de la treballadora**. L'empresa no ho fa, i acusa a la senyora Laura Martín d'haver descendit de forma voluntària i continuada en la seva productivitat laboral, afegint, a més, que incorre en causa greu i culpable per part seva quan, reitera aquesta part, NO queda en cap moment acreditada de manera documental a la carta el descens de productivitat.

La STS 1731/2014, de 12 de maig, declara la improcedència per falta d'un contingut mínim de la carta d'acomiadament objectiu: “La carta no ofereix ni una mínima dada que permeti conèixer a la treballadora fins a quin grau ascendeix el nivell de descens de vendes, ni de la falta de liquiditat, ni de les pèrdues operades. Ni tant sols ha estat posat a disposició de la treballadora la documentació acreditativa de les dades anteriorment exposades a efectes de la seva possible revisió, fins i tot quan tal possibilitat comporti una càrrega addicional per a aquella que no està obligada a complir, màxim quan la finalitat de la comunicació no és una altra que **proporcionar al treballador la informació necessària per tal que conegui, amb la suficient integritat, les causes a les quals respon la decisió empresarial.**”

Per altra banda, i seguint l'estela de la STSJ de Catalunya nº 5081/2001, de 12 de juny, “quan a la carta d'acomiadament no s'al·ludeixi a cap tipus de dificultats empresarials

des del punt de vista econòmic que hagin de ser considerades importants, i la mesura adoptada tampoc tingui un caràcter raonable des del punt de vista de la gestió empresarial, **l'acomiadament serà considerat improcedent**".

La falta de detall de les causes, limitant-se la carta únicament a efectuar genèriques i inespecífiques referències fàctiques, sense cap tipus de concreció de l'afectació pertinent, impedeixen articular una adequada defensa contra l'acomiadament, essent que en aplicació de la doctrina, ha de ser declarat improcedent. Així ho assenyala la STJ de Catalunya de 03 de gener de 2007 (EDJ 82115), quan afirma que "[...] **La comunicació escrita al treballador contingui expressió suficient de les causes que justifiquen la decisió empresarial, ha de ser completa per l'ocupador incloent en la notificació les dades i els elements fàctics necessaris per tal que l'acomiadat conegui suficientment les raons esgrimides per a l'amortització del seu lloc de treball**". Continua la sentència dient que "L'exigència legal persegueix permetre al treballador que impugna l'acomiadament **conèixer clarament les causes de la decisió empresarial, i això suposa que el contingut de la carta no pot ser imprecís o generar dubtes sobre les específiques circumstàncies en les quals es fonamenta**".

En conseqüència a tot això exposat, la carta pateix d'una palmària i manifesta falta d'expressió de la causa justificativa, en els termes exigits per l'article 55 ET i la doctrina jurisprudencial d'aplicació. La carta vulnera de forma flagrant el requisit de consignació amb el suficient grau de determinació dels fets que motiven l'extinció, d'acord amb un criteri de suficiència informativa. **Es tracta d'un criteri finalista exigít pels Tribunals, atenent a l'objectiu perseguit d'evitar la indefensió dels treballadors.**

En consonància van la STS 1098/09, de 30 de març de 2010 i la Sentència del Jutjat Social nº3 de Barcelona 468/2016, de 20 d'abril de 2017.

3.B.1 CAUSES DE LA IMPROCEDÈNCIA DE L'ACOMIADAMENT. MOTIUS DE FONS.

Com s'ha vingut exposant reiteradament i motivadament durant el present escrit de demanda, la decisió d'acomiadar a la treballadora representada suposa una represàlia per l'exercici del seu legítim dret de reducció de jornada per cura de menors. La causa

al·legada per a l'acomiadament és el descens voluntari de la producció, en cap cas demostrada i la qual cosa suposa, com s'ha dit, una vulneració de drets fonamentals, des del moment en què la carta ha d'exposar, de la manera més motivada possible, els motius exactes de la dissolució del vincle laboral, i no serveix una mera afirmació de “descens de la producció” per a justificar-la.

Més enllà que la mera declaració de cessió il·legal detallada en el fet segon del present escrit de demanda hauria de conduir a la declaració d'improcedència de l'acomiadament, **en haver-se practicat per una empresa que NO és l'ocupadora real o material en la relació laboral objecte d'extinció, fent caure, en conseqüència, qualsevol altre motiu esgrimit per la mercantil** (que fa de cedent en la cessió il·legal produïda), el contingut de la comunicació extintiva objecte d'impugnació tampoc constitueix cap causa productiva hàbil susceptible de justificar la mesura de flexibilitat externa adoptada.

La carta d'acomiadament pretén articular de manera artificiosa arguments de caràcter productiu que, més enllà d'incórrer en les deficiències formals anteriorment detallades, no tenen base o substrat fàctic que els avali.

Sobre la base dels anteriors motius, l'acomiadament disciplinari ha de ser declarat improcedent, en quedar totalment neutralitzades les causes que s'anuncien el començament de la carta extintiva, en atenció al seu caràcter **artificiós, amb vistes a configurar un argument fal·laç que de cap manera pot desprendre virtualitat com a causa productiva.**

La carta no és ni adequada, ni raonable ni molt menys proporcional. L'acomiadament ha de ser la última ràtio. Tal i com exposa el TC a la Sentència 37/1994, de 10 de febrer, “la funció d'ordenació de l'extinció del contracte de feina és protegir al contractant més dèbil a través del *favor contractus*”, és a dir, el principi de conservació del negoci.

Respondre a una suposada “falta de productivitat” amb un fulminant acomiadament és no ajustar-se a aquest principi, i tot i que la norma ho empari, no ho fa per a aquest tipus d'actuacions. És requisit que no sigui possible una correcció per part del treballador afectat, per manca de voluntat o per altres motius, que en el present cas no es donen,

tenint en compte que la treballadora en cap moment va ser interpel·lada per la seva falta de productivitat.

QUART. RECLAMACIÓ DE QUANTITAT

La doctrina bàsica actual de la Sala Quarta del Tribunal Suprem sobre el dret a la indemnització addicional per al rescabament dels danys morals en supòsits d'acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals en la relació laboral es conté a la STS de 5 d'octubre de 2017, en relació al recurs 2497/2015. D'acord amb la doctrina, **“els danys morals resulten indissolublement units a la vulneració del dret fonamental”** i, en ser especialment difícil la seva estimació detallada, s'han de flexibilitzar les exigències normals per tal de determinar les seves quanties.

Tal i com diu la STS 214/2022, de 9 de març, “En el cas d'un acomiadament nul, unit a la vulneració de drets fonamentals, la treballadora o treballador té dret a una indemnització addicional, eximint a la víctima de la necessitat d'acreditar, a la demanda, l'exposició de paràmetres objectius de molt difícil compliment”. La pròpia norma processal en l'àmbit laboral, concretament l'article 183.2 LRJS, contempla la possibilitat que sigui el propi òrgan judicial aquell qui estableixi, de manera prudencial, la quantia de la indemnització derivada de la vulneració de drets fonamentals, emprant com a criteri orientador la regulació de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS).

“2. El tribunal es pronunciarà sobre la quantia del dany, determinant-lo prudencialment quan la prova del seu import exacte resulti massa difícil o costosa, per tal de rescabalar suficientment a la víctima i restablir-la, en la mesura del possible, a la integritat de la seva situació anterior a la lesió, així com per tal de contribuir a la finalitat de prevenir el dany”.

Del context detallat en el motiu dedicat a la justificació de la pretensió de nul·litat de l'acomiadament, així com de la discriminació per raó de gènere subjacent en la decisió adoptada per l'empresa, s'evidencia que **l'acomiadament vulnera l'article 14 de la Constitució Espanyola, el qual reconeix i garanteix el Dret Fonamental a la igualtat i no discriminació per raó de gènere**, així com també es vulnera el dret a la tutela judicial efectiva de l'article 24 CE, en relació amb l'article 10 del mateix cos

constitucional, vinculat al Dret Fonamental a la Dignitat. Els danys per aquest motiu ascendeixen a 40.000 euros, quantia de sanció situada dins del tram mitjà del grau medià de la sanció establerta per a faltes molt greus per actes duts a terme per l'empresari contra la dignitat del treballador i decisions unilaterals derivades de situacions de discriminació directa o indirecta, afectant a totes les condicions laborals recollides a l'article 8.11 i 12 de la LISOS i sancionats a l'article 40.1.c) de la mateixa llei. Aquesta quantitat s'ha pres com a referència en diverses sentències dels Tribunals Superiors de Justícia per a quantificar els danys morals.

La quantitat detallada, que a data d'avui suma **40.000 euros**, haurà de ser actualitzada el dia de l'acte del judici en funció de l'evolució de la situació i els danys que puguin acreditar-se en el transcurs de temps posterior a la redacció de la present.

AL DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES,

SOL·LICITO

1. Que es tingui per presentada la present papereta de conciliació prèvia a la via jurisdiccional.
2. Que citi a les parts interessades al preceptiu acte conciliatori en el qual es pretengui que les empreses interessades no sol·licitants s'avinguin a reconèixer la situació de cessió il·legal mantinguda entre ambdues en els termes concretats en el fet segon de la present, així com la nul·litat del meu acomiadament amb dret a la immediata reincorporació de PIEZASCAR, S.L, empresa cessionària, amb el dret de percebre els corresponents salaris de tramitació, amb totes les conseqüències inherents a la declaració de nul·litat, entre les quals es troba el pagament de 40.000€ en concepte d'indemnització per danys i perjudicis.

A Reus, 09 de febrer de 2023.

3. PODERES PARA PLEITOS

EE0000000000

02/2021

XXXX XXXX
NOTARIO
Carrer Avinguda
Catalunya.

NÚMERO CUATROCIENTOS CUATRO -----

“ESCRITURA DE PODER PARA PLEITOS”

En Tarragona, mi residencia, a trece de febrero de dos mil veintitrés.-----

Ante mí, LUCÍA GÓMEZ GÓMEZ, Notario del Ilustre Colegio de Cataluña.-----

====COMPARECE====

Don Alex Cano Cano, mayor de edad, vecino de Tarragona (43002), con domicilio en Avinguda Catalunya (43002) provisto de Documento Nacional de Identidad y Número de Identificación Fiscal, según me acredita, 39657483-A.-----

====INTERVIENE====

En nombre y representación de las siguientes compañías mercantiles: -----

TALLERES CANO, S.L., sociedad de nacionalidad española, sujeta al régimen fiscal de Tarragona, y domiciliada en Avinguda Onze de setembre, nº33, y cuyo objeto social es el control de calidad de piezas automovilísticas. Fue constituida por tiempo indefinido mediante escritura otorgada el día 28 de enero de 1998, ante su Notario Doña Lucía Gómez Gómez, número X de Protocolo. Referida sociedad consta inscrita en el Registro Mercantil de Tarragona, al tomo X, folio X, hoja X.

Se halla facultado para el presente otorgamiento en virtud de su cargo de administrador de la sociedad, para el que fue nombrado por tiempo indefinido mediante acuerdo adoptado en Junta de Socios celebrado el día 28 de enero de 1998 en el domicilio social, y elevado a escritura pública el día 28 de enero de 1998 en Tarragona, ante su Notario Doña Lucía Gómez Gómez, número X de Protocolo. Figura inscrito en el Registro Mercantil de X, al tomo X, folio X, hoja X.

Me asegura el compareciente Don Alex Cano Cano que la Sociedad que representa continua plenamente vigente, siendo sus circunstancias las expuestas, y que las facultades de que hace uso no le han sido modificadas, limitadas ni suspendidas, a la vista de lo cual, yo, notario, le juzgo bajo mi responsabilidad con facultades bastantes para otorgar la presente escritura.

Le identifico por medio de su reseñado documento y tiene, a mi juicio, capacidad legal y legitimación suficientes para otorgar la presente **ESCRITURA DE PODER PARA PLEITOS**, y al efecto: -----

====OTORGA====

Que confiere poder, tan amplio y bastante como en Derecho sea necesario, a favor de la persona que se indica, en la medida en que por su estatuto profesional fuere posible y por las disposiciones que al efecto se contengan en la legislación vigente, sin perjuicio, en todo caso, de la facultad de sustitución/apoderamiento que más adelante se le otorga

expresamente, a fin de que pueda acreditar la representación procesal otorgada por el presente poder en el Órgano Judicial que esté habilitada para su ejercicio profesional:---

A favor de la Letrada: -----

DOÑA YASMINA HERRERO SANABRIA con número de colegiada 7215 de Tarragona, y provista de DNI número 39847564-Y.-----

La apoderada, en nombre y representación del compareciente que, en adelante se denominará como parte “poderdante”, podrá ejercitar las siguientes

FACULTADES: -----

A) Con carácter general: -----

1º.- Entablar, interponer y ejercitar acciones y realizar válidamente cualesquiera otros actos procesales comprendidos de ordinario en la tramitación de los procedimientos judiciales, cualquiera que sea el orden jurisdiccional (civil, penal, contencioso-administrativo,

laboral o militar) ante el que se solicite la tutela judicial, y cualquiera que sea la postura procesal que en el litigio le corresponda.

2º.- Comparecer ante toda clase de órganos, organismos, y/o dependencias de la Administración Pública, ya sean de ámbito Nacional, Autonómico, Provincial o Local/Municipal, o ante cualquier entidad privada, interviniendo en los expedientes y/o procedimientos que en ellos se promuevan o sesigan; consultar y examinar toda cuanta información, datos, y/o documentación de cualquier tipo exista en tales expedientes y/o procedimientos; y solicitar, obtener y recoger copias y/o certificaciones de todo ello: comparecer ante Notarios y otros fedatarios públicos, y solicitar, obtener y recoger copias y/o testimonios de cualesquiera instrumentos públicos en los que el poderdante sea interesado-----

3°.- Seguir toda clase de procedimientos de jurisdicción voluntaria regulados en leyes procesales o sustantivas.-----

B) Con carácter especial:-----

1ª.- Promover y personarse en procedimientos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, ejercitando cuantos derechos y realizando cualesquiera actuaciones previstas legalmente, incluidas, a título meramente enunciativo y no limitativo: declaraciones responsables y comunicaciones; solicitud de informes y dictámenes; recibir notificaciones; exponer lo que a derecho convenga; proponer cuantos medios de prueba estime necesarios; y, en general, seguir tales procedimientos hasta su conclusión en la última instancia judicial permitida en Derecho, o hasta su terminación convencional suscribiendo al efecto con la Administración Pública cuantos acuerdos, pactos o convenios se estimen más favorables para la parte poderdante.-----

2ª.- Renunciar, transigir, desistir, allanarse, someterse a mediación o a arbitraje, realizar manifestaciones que puedan comportar sobreseimiento del proceso por satisfacción extraprocesal o carencia sobrevenida de objeto así como responder (absolver posiciones) interrogatorios de todo tipo. -----

3ª.- Obtener directamente y sin intervención del Letrado de la Administración de Justicia datos relativos al patrimonio del ejecutado, y ejercitar las demás facultades previstas en el artículo 590 de la LEC. -----

4ª.- Percibir cantidades, indemnizatorias o no, resultantes de acuerdos extrajudiciales y/o de decisiones judiciales y/o de decisiones administrativas favorables a la parte poderdante, ya figuren a nombre de la parte poderdante o de la parte apoderada; retirar las cantidades consignadas a favor de la parte poderdante, y cobrar los mandamientos judiciales y/o documentos que se expidan al efecto, dando carta de pago y/o finiquito.-----

5ª.- Instar y contestar requerimientos y/o toda clase de actas notariales.-----

6ª.- Comparecer y personarse ante el Tribunal Constitucional en recurso de amparo, el Tribunal de Cuentas o los Tribunales Eclesiásticos (previo cumplimiento de los requisitos canónicamente exigidos para la representación). -----

7°.- Promover y personarse en los procedimientos concursales y seguirlos hasta su conclusión, y, especialmente: comparecer; instar la declaración de concurso necesario; solicitar medidas previas a la declaración; promover declinatorias; comparecer a las vistas; promover la recusación de los administradores concursales, solicitar su separación del cargo o la revocación del nombramiento de sus auxiliares delegados y ejercitar la acción de responsabilidad frente a ambos; instar el ejercicio de acciones rescisorias y demás de impugnación o ejercitarlas si no lo hace la administración concursal; comunicar a la administración concursal la existencia de créditos; formular reclamaciones contra el informe de la administración concursal y su documentación complementaria, impugnar el inventario y la lista de acreedores; presentar propuestas de convenio y adherirse a las mismas, incluso a las anticipadas, en cualesquiera de las formas admitidas en Derecho; asistir a las juntas de acreedores, interviniendo y votando cualquier tipo de convenio; oponerse a la aprobación judicial de convenios y ejercitar la acción para la declaración de su incumplimiento; solicitar la apertura de la fase de liquidación; formular observaciones o propuestas de modificación del plan de liquidación; conceder quitas y esperas, recibir pagos de cualquier clase acordados en el procedimiento concursal y efectuar la venta o cesión a terceros de los créditos reconocidos; personarse en la sección de calificación del concurso y efectuar alegaciones sobre la calificación; oponerse a la aprobación de cuentas de la administración concursal; plantear e intervenir en incidentes concursales, impugnar actos de administración concursal e interponer recursos contra las resoluciones que se dicten durante la tramitación del concurso; solicitar del juzgado el examen de los documentos o informes que consten en autos sobre los créditos de la parte poderdante.-----

ga, Percibir del Fondo de Garantía Salarial, de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de cualquier otra entidad pagadora que en el futuro se cree o sustituya a dichos Organismos, todas las cantidades que pudieran corresponder por cualquier concepto a la parte poderdante como consecuencia de la relación laboral que mantiene o mantuvo con la empresa donde prestaba o presta sus servicios; y facultar a las indicadas entidades pagadoras para subrogarse en los derechos de la parte poderdante, para el ejercicio de todo tipo de acciones que resultaran procedentes en Derecho.-----

9ª.- Comparecer y personarse ante los Centros/Servicios de mediación, arbitraje y conciliación (CEMAC, SMAC,..) y Organismos análogos, pudiendo celebrar actos de conciliación, con avenencia y sin ella; presentar papeletas, instancias, escritos, solicitudes, ratificarse en todo, hacer manifestaciones y declaraciones, proponer y practicar pruebas; desistir, transigir y allanarse; cobrar y abonar las cantidades que se determinen en los procedimientos que se sigan en los citados Centros/Servicios; seguir los procedimientos instados por su curso natural, en todas sus instancias, formulando, en su caso, quejas y todo tipo de recursos, hasta obtener una resolución que ponga fin al expediente, o permita acceder a la vía Jurisdicción social. -----

10ª.- Liquidar la tasa judicial y cualquier otro tributo, contribución o tasa, previo, simultáneo o posterior al procedimiento cuya representación se confiere por el presente apoderamiento-----

11ª.- Practicar la notificación establecida en el artículo 161 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, y, en su caso, acreditar la concurrencia de las circunstancias de la imposibilidad de la entrega de los actos de comunicación al destinatario, para lo que podrá auxiliarse de dos testigos o de cualquier otro medio idóneo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161.5 de la citada Ley.-----

12ª.- Interponer, presentar y/o retirar querellas; ratificarse en las presentadas; solicitar su archivo y ejercitar cuantas otras acciones penales requieran poder especial.-----

C) Los apoderados podrán sustituir el presente poder, en todo o en parte, a favor de Letrados, Procuradores, y otros profesionales del ámbito forense.-----

La compareciente SOLICITA del Notario remita copia auténtica del presente documento, así como ficha resumen del mismo, a la plataforma implementada con el Servicio del Ministerio de Justicia a fin de que para cualquier posible relación en la que la apoderada y en el uso de las facultades contenidas en el presente apoderamiento, deba en representación del poderdante entrar en relación con la Administración de Justicia española pueda ésta consultar los datos y las facultades contenidos en el presente apoderamiento.-----

FACULTA IGUALMENTE LA PODERDANTE a comunicar copia simple del presente apoderamiento al Consejo General de Procuradores, a fin de que a través de su propia plataforma pueda obtenerse copia del mismo a adjuntar al expediente electrónico que sirva de soporte a las pretensiones procesales del poderdante a través del presente instrumento de representación, con las garantías legales de especialidad y confidencialidad que exige la representación procesal.-----

FACULTA IGUALMENTE la poderdante de forma irrevocable para que, revocado que sea el presente apoderamiento, resulte necesariamente comunicada dicha revocación por el mismo cauce a los mismos destinatarios, dando noticia, en su caso, de la revocación a las distintas instancias judiciales que hubieren hecho uso o hubieren consultado su contenido.-----

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

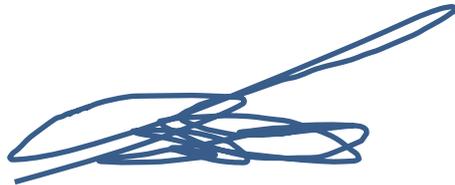
De conformidad con lo previsto en el Reglamento General de Protección de datos (RGPD), se informa de que los datos personales de los intervinientes serán tratados por el Notario autorizante, cuyos datos de contacto figuran en el presente documento. Si se facilitan datos de personas distintas de los intervinientes, estos deberán haberles informado previamente de todo lo previsto en el artículo 14 del RGPD. La finalidad del tratamiento es realizar las funciones propias de la actividad notarial y la facturación y gestión de clientes, para lo cual se conservarán durante los plazos previstos en la normativa aplicable y, en cualquier caso, mientras se mantenga la relación con el interesado. La base del tratamiento es el desempeño de las funciones públicas notariales, lo que obliga a que los datos sean facilitados al notario e impediría su intervención en caso contrario. Se realizarán las comunicaciones previstas en la Ley a las Administraciones Públicas y, en su caso, al Notario que suceda al actual en la plaza. Los intervinientes tienen derecho a solicitar el acceso a sus datos personales, su rectificación, su supresión, su portabilidad y la limitación de su tratamiento, así como oponerse a este. Frente a cualquier eventual vulneración de derechos, puede presentarse una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos. La identidad del Delegado de Protección de Datos está publicada en la Notaria.-----

OTORGAMIENTO Y AUTORIZACIÓN

Informo a la compareciente del derecho que le asiste, de acuerdo con lo establecido por el artículo ciento noventa y tres del reglamento notarial a leer por si el presente instrumento público, y una vez enterados de ello renuncia a ejercer este derecho.

En su consecuencia, yo, el notario, le leo el contenido íntegro de este instrumento público.

Manifiesta expresamente su consentimiento y, en prueba de su conformidad lo firma conmigo, que de haberle identificado a través del documento reseñado en la comparecencia, y en todo cuanto sea pertinente, de todo lo demás contenido en el presente documento público extendido en siete folios de papel timbrado de uso exclusivamente notarial, el presente, y los seis anteriores correlativos en orden, de la misma serie, yo el Notario, Doy fe.-----



4. ACTA DE CONCILIACIÓN PREVIA

D. DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

ACTA DE CONCILIACIÓ

Expedient n.º _____

A Tarragona a les 12:25 hores del dia 20 de febrer de 2023

DAVANT MEU, Javier González González, lletrat conciliador designat per conèixer en aquest acte de l'expedient indicat a l'encapçalament, iniciat en virtut de papereta de conciliació en reclamació per acomiadament nul, subsidiàriament improcedent registrada d'entrada en aquests Serveis Territorials en data 109 de febrer de 2023 per:

Laura Martín Martín
Enfront de:
TALLERES CANO, S.L.

PIEZASCAR, S.L.

COMPAREIXEN:

Per la part sol·licitant:

Laura Martín Martín amb DNI 49272383-L, en nom propi, que consta citat/ada i del/de la qual figuren a l'expedient les altres circumstàncies personals. Assistit/ida en aquest acte per Víctor Sánchez Tubío amb DNI 49827452-V com a advocat.

Per la part no sol·licitant:

TALLERES CANO, S.L. que ha estat citat/ada, representat/ada per Alex Cano Cano amb DNI 39857483-A, administrador/a en virtut d'escriptura autoritzada pel notari/a de TERRASSA, Sr./Sra. Lucía Gómez Gómez n.º de protocol 77/1998. Assistit/ida en aquest acte per Yasmina Herrero Sanabria, amb DNI 39847564-Y

PIEZASCAR, S.L., que ha estat citat/ada, representat/ada per Raquel V.M. amb DNI 39827382-R, administrador/a en virtut d'escriptura. Assistit/ida en aquest acte per Arnau Comas Gràcia, amb DNI 4983740-A

No compareixen:

FONDO DE GARANTIA SALARIAL, que ha estat citat.

OBERT L'ACTE

La part interessada sol·licitant s'afirma i ratifica en el contingut de la papereta.

Concedida la paraula a la part interessada no sol·licitant TALLERES CANO, S.L., manifesta que s'oposa a la demanda per les raons que al·legarà en el moment processal oportú.

L'acte de conciliació finalitza **SENSE AVINENÇA** respecte als compareixents i com a **INTENTADA SENSE EFECTE** respecte de la persona interessada no sol·licitant que no ha comparegut, tot i que la citació a FOGASA ha estat tramesa.

Llegida l'acta, que les parts troben conformes, la signem i els en dono la corresponent còpia certificada. De tot plegat, en dono fe.

El lletrat conciliador

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies
Serveis Territorials a Tarragona

	Doc. original signat per: Serveis Administratius Electrònics Generalitat de Catalunya 10/03/2020	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web ceiv.gencat.cat	Data creació còpia: 10/03/2020 12:24:05 Data caducitat còpia: 10/03/2025 00:00:00 Pàgina 1 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Informació bàsica de protecció de dades del tractament "Certificacions"

Responsable del tractament: Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Finalitat: La finalitat és gestionar els actes de conciliació prèvia a la via jurisdiccional entre el personal treballador i les empreses, ja siguin per acordament, per reclamacions de quantitat o per recorrecament de drets, i les comparencies col·lectives per atorgar la representació.
Legitimació: El tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament.
Destinatari: Les dades no es cediran a tercers.
Drets de les persones interessades: Podeu accedir a les vostres dades, modificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la cancel·lació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d'adjugar un escrit a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball per correu postal (C. Sepulveda, núm. 145-150, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreça: signats@relacionslaborals.td@gencat.cat) i signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut.
Informació addicional al web: <http://treball.aferssocials.gencat.cat/protectiodades>

Amb la vostra signatura, autoritzeu explícitament la unitat responsable per al tractament de categories especials de dades amb les finalitats indicades.

Declaro que abans de signar he llegit la informació bàsica sobre protecció de dades que consta en aquest apartat.


Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies
 Servei d'Atenció a Tarragona



	Dos original signat per: Servei Administració Electrònica Generalitat de Catalunya 10/03/2020	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web osv.gencat.cat Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	Data creació còpia: 10/03/2020 12:24:05 Data caducitat còpia: 10/03/2025 00:00:00 Pàgina 2 de 2
	CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 		

5. DEMANDA

5.1. Introducció a la demanda

En relació a este apartado, se debe tener en consideración que se podrá reclamar el despido dentro de los 20 días hábiles siguientes, quedando suspendido dicho plazo por la presentación de la papeleta de conciliación. Por ello, acordamos presentar la papeleta de conciliación a fecha de 09 de febrero de 2023, que se celebrara la misma a fecha de 20 de febrero de 2023, y la interposición de la demanda a fecha de 24 de febrero de 2023.

Referida demanda debe reunir los requisitos establecidos en los artículos 80 a 82, así como en el artículo 104 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, tales como la enumeración de los hechos, la súplica correspondiente, la designación del órgano ante quien se presente, entre otras. Y en virtud del artículo 10 de la misma, el Juzgado competente será el del domicilio del demandado o el lugar de prestación de servicios, a elección del demandante, por lo que tras decidir el domicilio correspondiente a las tres partes, acordamos que serían competentes los Juzgados de Tarragona, por ser el lugar en que se prestan los servicios.

Asimismo, cabe añadir que la demanda se ha realizado por parte de nuestro compañero Víctor Sánchez Tubío.

5.2. Demanda

AL JUTJAT DEL SOCIAL DE TARRAGONA

D. Víctor Sánchez Tubío, Advocat de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Reus i amb nº de col·legiat 542 i amb domicili a efectes de notificacions a Plaça de la Llibertat, nº 3 de Reus, amb codi postal 43205, actuant en nom i representació de la Sra. Martín Martín, amb DNI 57290384Y i domicili a Avinguda de la Salle, nº3 de Reus, amb codi postal 43205, tal i com consta acreditat als poders adjunts a la present demanda, **davant del Jutjat social de Tarragona que per repartiment sigui corresponent, comparec, i com millor procedeixi en dret,**

EXPOSO:

Que, mitjançant el present escrit i conforme als articles 26.3 i 103 i següents de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS, en endavant), formulo **DEMANDA PER ACOMIADAMENT**, contra:

- TALLERES CANO, S.L, amb CIF N1944583B i domicili social a Avinguda Onze de Setembre, nº33 de Reus i codi postal 43203.
- PIEZASCAR, S.L, amb CIF C52962107 i domicili social a Polígon Industrial Francolí, Parc 20, Nau 7 i codi postal 43006, Tarragona.
- Fons de Garantia Salarial (FOGASA) de la Província de Tarragona, ubicat al C/ Pere Martell, nº 45-47 de Tarragona i codi postal 43005.

En base als següents

FETS.

PRIMER.- CONDICIONS LABORALS DE L'ACTORA

La demandant porta desenvolupant la seva activitat professional per a l'empresa TALLERES CANO, S.L, amb **una antiguitat d'1 de gener de 2022**, al centre de treball situat a AV/ Onze de setembre nº33 de Reus, amb un **contracte laboral indefinit**, i al **grup professional 5**, tal i com estableix l'article 24 del **Conveni de Siderometal·lúrgia de la Província de Tarragona**, el qual és d'aplicació, i entrà en vigor el dia 1 de gener de 2022.

El salari brut anual que ha obtingut l'actora ha estat de 20.379,19 euros bruts anual. La treballadora no ha ostentat la condició de Representant Legal dels Treballadors.

SEGON.- SITUACIÓ DE CESSIÓ IL·LEGAL ENTRE LA MERCANTIL TALLERES CANO S.L. A PIEZASCAR S.L.

De conformitat amb el previst a l'article 43.2 de l'Estatut dels Treballadors, la **demandant ha estat sotmesa a un règim de cessió il·legal de treballadors**, fet des de l'empresa TALLERES CANO S.L. vers PIEZASCAR S.L.:

“En tot cas, s’entén que s’incorre en la cessió il·legal de treballadors prevista en aquest article si es produeix alguna de les circumstàncies següents: que l’objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l’empresa cedent a l’empresa cessionària, o que l’empresa cedent no disposi d’una activitat o d’una organització pròpia i estable, o no tingui els mitjans necessaris per exercir la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d’empresari”.

Per altra banda, consolidada jurisprudència del Tribunal Suprem així com algunes sentències de Tribunals Superiors de Justícia de Diferents Comunitats Autònomes, entre d’altres, les STS 375/2019, de 16 de maig de 2019; 892/2016, de 26 d’octubre de 2016; 802/2019, de 25 de novembre de 2019 i la STSJ de Madrid 73/2021, de 4 de febrer, i en consonància amb l’esmentat article 43.2 de l’ET, entén aquesta part que es donen tots i cadascun dels elements que suposen una cessió il·legal dels treballadors:

5. Respecte de la mera posada a disposició de la treballadora de l’empresa cedent a la cessionària:
 - **Vinle amb l’empresa cessionària.** Malgrat que la treballadora hagi estat prestant els seus serveis per l’empresa TALLERES CANO, empresa a la qual es troba vinculada laboralment i que mensualment li abona les nòmines, presta efectivament els seus serveis a les instal·lacions de PIEZASCAR, compartint espai amb la resta de treballadors que formen part de la seva plantilla.
 - **Instruccions, ordres, organització i supervisió.** No només això, les ordres les rep directament del responsable de torn de PIEZASCAR. Les instruccions sempre eren realitzades per persones de l’estructura de PIEZASCAR, sense cap mena de participació per part de la plantilla de TALLERES CANO.
 - **Jornada laboral.** La seva jornada laboral correspon exactament a la que desenvolupen els treballadors de PIEZASCAR en torns rotatius de matí (06:00h-14:00), tarda (14:00-22:00h) i nit (22:00h-06:00h). Tots aquests extrems assenyalats són un indicatiu clar i inequívoc que entre totes dues societats existeix una cessió il·legal de treballadors, però cal afegir també que la treballadora, que recordem està vinculada laboralment a TALLERES CANO, duu, durant la seva jornada laboral, l’uniforme de feina de PIEZASCAR, amb les senyes visibles de la seva imatge corporativa.

- **Vacances.** Les vacances s’havien de dur a terme seguint les indicacions del cap de l’empresa PIEZASCAR, i sempre en coordinació amb la resta de la plantilla que la integra.
 - **Permisos, absències i circumstàncies anàlogues.** Pel que respecta als permisos, aquest havien de ser comunicats immediatament i en exclusiva o bé al departament de Recursos Humans de PIEZASCAR, o bé al superior jeràrquic també de PIEZASCAR, sense necessitat en cap moment de fer coneixedora de la situació a l’empresa cedent TALLERES CANO.
 - **Correu corporatiu.** El correu corporatiu de la treballadora era “lauramartin@tallerescano.com”, talment com la de la resta de la plantilla que conforma l’empresa.
6. Respecte que l’empresa cedent no disposi d’una activitat o d’una organització pròpia i estable, la treballadora en cap moment no ha conegut a ningú de TALLERES CANO, S.L. És a dir, no ha tingut contacte ni amb el gerent, ni amb el departament de Recursos Humans, ni amb treballadors propis de l’empresa. Ni tant sols ha visitat mai les seves instal·lacions. Només coneix de TALLERES CANO S.L que mensualment li abona les nòmines, ja que figura el seu nom a les mateixes.
7. Respecte del punt que l’empresa cedent no tingui els mitjans necessaris per a exercir la seva activitat, tal i com s’ha avançat en el punt anterior, desconeix la treballadora si TALLERES CANO S.L disposa d’instal·lacions pròpies. És a **dir, és desconegut per a la treballadora, la qual rep mensualment una nòmina per part de TALLERES CANO S.L**, si existeix realment l’empresa. No coneix la ubicació del seu centre efectiu de negocis, ni on tenen la o les naus on desenvolupin la seva activitat. I tenint en compte que el CCAE de l’empresa és el nº 45, la divisió de **venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes**, és lògic que hauria de comptar, mínim, amb un immoble, no necessàriament una nau industrial, però si lloc on efectuar l’activitat econòmica, i que no existeix. A més de tot això, la carta d’acomiadament li va ser entregada al seu lloc de treball habitual, al domicili de PIEZASCAR S.L, pel propi gerent de l’empresa. En cap moment TALLERES CANO S.L li comunica el descens de productivitat, ni l’acomiadament. No li comunica res.

8. L'últim punt, que l'empresari no exerceixi les funcions que li són inherents, queda palès quan es veu que el cedent no li imposa ni l'horari, ni les ordres, ni la vestimenta. És de lògica pensar que quan existeix una relació laboral, existeix una relació de superioritat entre l'empresari i el treballador. El primer dona ordres, imposa els temps de treball que consideri adients que respectin la legalitat, entrega al treballador els efectes i la vestimenta que siguin necessaris per al correcte desenvolupament de l'activitat professional, i també té l'obligació d'abonar-li el salari. TALLERES CANO S.L només duu a terme aquesta última, és a dir, únicament apareix per a l'abonament del salari, **però ni diu quan, ni com, ni amb què, la senyora Laura Martín ha de dur a terme la seva activitat laboral.**

De tots els punts expressats s'extrau, de manera inequívoca, que el present és un cas de cessió il·legal de mà de la prestació de serveis de la treballadora materialitzada de la mercantil TALLERES CANO, S.L a la mercantil PIEZASCAR S.L. Allò que s'assimilava a una descentralització productiva lícita des d'una perspectiva formal des de l'inici de la relació laboral, en el plànol material fou objecte de desnaturalització, constituint-se com una mera i pura cessió de mà d'obra, en virtut de la qual l'empresari formal que constava al contracte de treball, el cedent TALLERES CANO, S.L, apareixeria substituït per un empresari real, el cessionari PIEZASCAR, S.L, que és el que, a nivell efectiu, exerceix les funcions inherents a la condició d'empresari. I tot això tenint en compte que l'empresa cedent únicament i exclusivament s'ha limitat a formalitzar la retribució mensual de la treballadora, **sense cap altra atribució o participació activa en el desenvolupament i el control de l'activitat laboral de la treballadora.**

La conseqüència jurídica associada a la concurrència d'aquest fenomen legal ha de ser la consideració de la Sra. Laura Martín com a **treballadora efectiva de l'empresa cessionària PIEZASCAR, S.L.**

TERCER.- ACOMIADAMENT DISCIPLINARI. NUL·LITAT O, SUBSIDIÀRIAMENT, IMPROCEDÈNCIA DE L'ACOMIADAMENT.

La treballadora va rebre, en data de 20 de gener de 2023, una carta **d'acomiadament disciplinari** amb efectes immediats, al·legant a la mateixa un **“descens de la**

productivitat de forma voluntària i continuada”, tot dient que la conducta que se l’imputa constitueix un incompliment greu i culpable de la senyora Martín, i que per la qual cosa l’empresa ha optat per acomiadar-la de manera disciplinària, emparant-se en l’article 54.2.e) ET:

“1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l’empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

2. Es consideren incompliments contractuals:

[...]

e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat”.

Justifica l’empresa l’acomiadament que correspon a les funcions professionals de la treballadora “el control de qualitat de les peces efectuades”. Segons l’empresa, després d’haver comprovat el rendiment laboral de la treballadora durant els últims mesos respecte de les funcions de control anteriorment esmentades, han considerat que el mateix **“ha estat insuficient”**, tot dient, com ja s’ha dit, **que la disminució de la productivitat s’ha dut a terme voluntàriament i continuadament, sense causa externa imputable, i que constitueix una de les causes d’extinció del contracte de treball.**

No només això, sinó que l’acomiadament va ser posterior a que la treballadora sol·licités una reducció de jornada per a cuidar a dos menors, opció a la qual té dret tal i com diu l’article 37.6 ET (a sota), al superior de l’empresa PIEZASCAR S.L., sol·licitud a la que l’empresa inicialment s’hi negava. La treballadora, en exercir el seu dret a tenir una reducció de jornada, l’empresa l’acomia com a represàlia, tot vulnerant el dret de la treballadora a la reducció de jornada i incorrent en un acomiadament nul. **PIEZASCAR S.L. fa saber a TALLERES CANO S.L. la situació de la treballadora així com la seva petició, i a sol·licitud de PIEZASCAR S.L. procedeix al seu acomiadament.**

“6. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d’entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada”.

1. Causes de nul·litat de l'acomiadament. Vulneració de drets fonamentals.

L'article 53.4 diu el següent:

“4. Quan la decisió d'extinció de l'empresari té com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la llei, o bé es produeix amb la violació de drets fonamentals i de llibertats públiques del treballador, la decisió d'extinció és nul·la i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici”.

És d'extrema importància no quedar-se aquí i continuar exposant el redactat de l'article, que segueix de la següent manera:

“També és nul·la la decisió d'extinció en els supòsits següents:

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i les condicions reconeguts en aquesta Llei”.

Com queda exposat a l'enumeració dels fets, la treballadora sol·licita a l'empresa una reducció de jornada per cura de fills menors, dos en el present cas, tot emparant-se en l'article 37.6. L'empresa no només s'hi nega, sinó que l'acomiada de manera disciplinària fent passar la vulneració de drets fonamentals com una “reducció voluntària de la productivitat”.

Tot i que la Constitució Espanyola no reconeix expressament el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar, és indubtable que aquesta conciliació té un evident entroncament constitucional, i així ho ha reconegut el Tribunal Constitucional a la seva STC 3/2007, de 15 de gener, a la qual expressament va reconèixer la vinculació de les mesures per a compatibilitzar la vida laboral i familiar amb el dret a la **no discriminació per raó de sexe regulat a l'article 14 CE**, i amb el principi rector de protecció de la família, regulat a l'article 39 CE.

És evident, doncs, que l'empresa cessionària PIEZASCAR S.L. ha comès una vulneració flagrant de drets fonamentals en acomiadar a la treballadora per demanar una

reducció de jornada, **mesura que ha pres com a represàlia després que la treballadora sol·licités una reducció de jornada per cura de menors.** Diverses són les sentències del Tribunal Constitucional que van en la línia de la ja citada 3/2007 i que és cabdal en aquest sentit, com les SSTC 26/2011, de 14 de març, la 75/2011, de 19 de maig i la 111/2018, de 17 d'octubre.

Segons la STS 321/2017, de 18 d'abril de 2017, al Fonament de Dret 4t que “Per a que existeixi la qualificació d'acomiadament nul, aquesta està reservada per al supòsits específicament previstos al nº 2 de l'article 108 de la LRJS, que proclama que serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de **les causes de discriminació previstes a la Constitució i a la Llei, o es produeixi en violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.**

Fruit de les represàlies hi ha també **una vulneració del dret a la tutela judicial efectiva**, compresa a l'article 24.1 CE:

“1. Tothom té dret a obtenir la tutela efectiva dels Jutges i dels Tribunals en l'exercici dels seus drets i interessos legítims, sense que, en cap cas, pugui haver-hi indefensió”.

S'adjunta la còpia de la carta d'acomiadament com a “Document nº 1”.

2. Causes de la improcedència de l'acomiadament. La carta.

Es considerarà improcedent l'acomiadament disciplinari o objectiu que no compleixi amb els requisits formals establerts, o aquells requisits formals addicionals convencionalment establerts, tal i com diu la STS 355/2018, de 3 d'abril de 2018.

2.1. Motius de caràcter formal. Insuficiència expositiva i inconcreció de la causa disciplinària.

Pel que respecta a la carta d'acomiadament, aquesta no aporta absolutament cap dada de la qual se'n pugui dependre efectivament el descens de la productivitat de la treballadora. La carta pateix una manifesta insuficiència i dèficit en la concreció de la causa que s'esgrimeix de la concurrència de causes objectives.

L'article 55.1 ET diu:

“1. L’acomiadament (disciplinari) s’ha de notificar per escrit al treballador i hi han de constar els fets que el motiven i la data en què produeix efectes”.

La carta és vàcua i buida, és **genèrica i suposa una greu indefensió**. És paper de l’empresa demostrar, **mitjançant proves empíriques, primer, que hi ha hagut un descens de la productivitat i, segon, tal com al·leguen, que aquest descens és una qüestió imputable a la voluntat de la treballadora**. L’empresa no ho fa, i acusa a la senyora Laura Martín d’haver descendit de forma voluntària i continuada en la seva productivitat laboral, afegint, a més, que incorre en causa greu i culpable per part seva quan, reitera aquesta part, **NO** queda en cap moment acreditada de manera documental a la carta el descens de productivitat.

La STS 1731/2014, de 12 de maig, declara la improcedència per falta d’un contingut mínim de la carta d’acomiadament objectiu: “La carta no ofereix ni una mínima dada que permeti conèixer a la treballadora fins a quin grau ascendeix el nivell de descens de vendes, ni de la falta de liquiditat, ni de les pèrdues operades. Ni tant sols ha estat posat a disposició de la treballadora la documentació acreditativa de les dades anteriorment exposades a efectes de la seva possible revisió, fins i tot quan tal possibilitat comporti una càrrega addicional per a aquella que no està obligada a complir, màxim quan la finalitat de la comunicació no és una altra que **proporcionar al treballador la informació necessària per tal que conegui, amb la suficient integritat, les causes a les quals respon la decisió empresarial.**”

Per altra banda, i seguint l’estela de la STSJ de Catalunya nº 5081/2001, de 12 de juny, “quan a la carta d’acomiadament no s’al·ludeixi a cap tipus de dificultats empresarials des del punt de vista econòmic que hagin de ser considerades importants, i la mesura adoptada tampoc tingui un caràcter raonable des del punt de vista de la gestió empresarial, **l’acomiadament serà considerat improcedent**”.

La falta de detall de les causes, limitant-se la carta únicament a efectuar genèriques i inespecífiques referències fàctiques, sense cap tipus de concreció de l’afectació pertinent, impedeixen articular una adequada defensa contra l’acomiadament, essent que en aplicació de la doctrina, ha de ser declarat improcedent. Així ho assenyala la STJ de Catalunya de 03 de gener de 2007 (EDJ 82115), quan afirma que “[...] **La comunicació escrita al treballador contingui expressió suficient de les causes que justifiquen la**

decisió empresarial, ha de ser complerta per l'ocupador incloent en la notificació les dades i els elements fàctics necessaris per tal que l'acomiatat conegui suficientment les raons esgrimides per a l'amortització del seu lloc de treball". Continua la sentència dient que "L'exigència legal persegueix permetre al treballador que impugna l'acomiadament **conèixer clarament les causes de la decisió empresarial, i això suposa que el contingut de la carta no pot ser imprecís o generar dubtes sobre les específiques circumstàncies en les quals es fonamenta".**

En conseqüència a tot això exposat, la carta pateix d'una palmària i manifesta falta d'expressió de la causa justificativa, en els termes exigits per l'article 55 ET i la doctrina jurisprudencial d'aplicació. La carta vulnera de forma flagrant el requisit de consignació amb el suficient grau de determinació dels fets que motiven l'extinció, d'acord amb un criteri de suficiència informativa. **Es tracta d'un criteri finalista exigít pels Tribunals, atenent a l'objectiu perseguit d'evitar la indefensió dels treballadors.**

En consonància van la STS 1098/09, de 30 de març de 2010 i la Sentència del Jutjat Social nº3 de Barcelona 468/2016, de 20 d'abril de 2017.

2.2. Motius de fons. Inexistència de causa disciplinària i inexistència d'adequació, raonabilitat i proporcionalitat a l'acomiadament disciplinari.

Com s'ha vingut exposant reiteradament i motivadament durant el present escrit de demanda, la decisió d'acomiar a la treballadora representada suposa una represàlia per l'exercici del seu legítim dret de reducció de jornada per cura de menors. La causa al·legada per a l'acomiadament és el descens voluntari de la producció, en cap cas demostrada i la qual cosa suposa, com s'ha dit, una vulneració de drets fonamentals, des del moment en què la carta ha d'exposar, de la manera més motivada possible, els motius exactes de la dissolució del vincle laboral, i no serveix una mera afirmació de "descens de la producció" per a justificar-la.

Més enllà que la mera declaració de cessió il·legal detallada en el fet segon del present escrit de demanda hauria de conduir a la declaració d'improcedència de l'acomiadament, **en haver-se practicat per una empresa que NO és l'ocupadora real o material en la relació laboral objecte d'extinció, fent caure, en conseqüència,**

qualsevol altre motiu esgrimit per la mercantil (que fa de cedent en la cessió il·legal produïda), el contingut de la comunicació extintiva objecte d'impugnació tampoc constitueix cap causa productiva hàbil susceptible de justificar la mesura de flexibilitat externa adoptada.

La carta d'acomiadament pretén articular de manera artificiosa arguments de caràcter productiu que, més enllà d'incórrer en les deficiències formals anteriorment detallades, no tenen base o substrat fàctic que els avaluï.

Sobre la base dels anteriors motius, l'acomiadament disciplinari ha de ser declarat improcedent, en quedar totalment neutralitzades les causes que s'anuncien el començament de la carta extintiva, en atenció al seu caràcter **artificios, amb vistes a configurar un argument fal·laç que de cap manera pot desprendre virtualitat com a causa productiva.**

La carta no és ni adequada, ni raonable ni molt menys proporcional. L'acomiadament ha de ser la última ràtio. Tal i com exposa el TC a la Sentència 37/1994, de 10 de febrer, “la funció d'ordenació de l'extinció del contracte de feina és protegir al contractant més dèbil a través del *favor contractus*”, és a dir, el principi de conservació del negoci.

Respondre a una suposada “falta de productivitat” amb un fulminant acomiadament és no ajustar-se a aquest principi, i tot i que la norma ho empari, no ho fa per a aquest tipus d'actuacions. És requisit que no sigui possible una correcció per part del treballador afectat, per manca de voluntat o per altres motius, que en el present cas no es donen, tenint en compte que la treballadora en cap moment va ser interpellada per la seva falta de productivitat.

QUART.- RECLAMACIÓ DE QUANTITAT. DANYS I PERJUDICIS PER VULNERACIÓ DE DRETS FONAMENTALS

La doctrina bàsica actual de la Sala Quarta del Tribunal Suprem sobre el dret a la indemnització addicional per al rescabament dels danys morals en supòsits d'acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals en la relació laboral es conté a la STS de 5 d'octubre de 2017, en relació al recurs 2497/2015. D'acord amb la doctrina, **“els danys morals resulten indissolublement units a la vulneració del dret**

fonamental” i, en ser especialment difícil la seva estimació detallada, s’han de flexibilitzar les exigències normals per tal de determinar les seves quanties.

Tal i com diu la STS 214/2022, de 9 de març, “En el cas d’un acomiadament nul, unit a la vulneració de drets fonamentals, la treballadora o treballador té dret a una indemnització addicional, eximint a la víctima de la necessitat d’acreditar, a la demanda, l’exposició de paràmetres objectius de molt difícil compliment”. La pròpia norma processal en l’àmbit laboral, concretament l’article 183.2 LRJS, contempla la possibilitat que sigui el propi òrgan judicial aquell qui estableixi, de manera prudencial, la quantia de la indemnització derivada de la vulneració de drets fonamentals, emprant com a criteri orientador la regulació de la Llei d’Infraccions i Sancions en l’Ordre Social (LISOS).

“2. El tribunal es pronunciarà sobre la quantia del dany, determinant-lo prudencialment quan la prova del seu import exacte resulti massa difícil o costosa, per tal de rescabalar suficientment a la víctima i restablir-la, en la mesura del possible, a la integritat de la seva situació anterior a la lesió, així com per tal de contribuir a la finalitat de prevenir el dany”.

Del context detallat en el motiu dedicat a la justificació de la pretensió de nul·litat de l’acomiadament, així com de la discriminació per raó de gènere subjacent en la decisió adoptada per l’empresa, s’evidencia que **l’acomiadament vulnera l’article 14 de la Constitució Espanyola, el qual reconeix i garanteix el Dret Fonamental a la igualtat i no discriminació per raó de gènere**, així com també es vulnera **el dret a la tutela judicial efectiva de l’article 24 CE, en relació amb l’article 10 del mateix cos constitucional, vinculat al Dret Fonamental a la Dignitat**. Els danys per aquest motiu ascendeixen a 40.000 euros, quantia de sanció situada dins del tram mitjà del grau medià de la sanció establerta per a faltes molt greus per actes duts a terme per l’empresari contra la dignitat del treballador i decisions unilaterals derivades de situacions de discriminació directa o indirecta, afectant a totes les condicions laborals recollides a l’article 8.11 i 12 de la LISOS i sancionats a l’article 40.1.c) de la mateixa llei. Aquesta quantitat s’ha pres com a referència en diverses sentències dels Tribunals Superiors de Justícia per a quantificar els danys morals.

La quantitat detallada, que a data d'avui suma **40.000 euros**, haurà de ser actualitzada el dia de l'acte del judici en funció de l'evolució de la situació i els danys que puguin acreditar-se en el transcurs de temps posterior a la redacció de la present.

FONAMENTS DE DRET

I.- JURISDICCIO I COMPETÈNCIA. És competent la jurisdicció social i el Jutjat al qual em dirigeixo per tal de conèixer del present recurs jurisdiccional, a tenor dels articles 1, 2.a), 6 i 10 de la Llei 36/2011, Reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS).

II.- CAPACITAT I LEGITIMACIÓ. De conformitat amb els articles 16 i 17 de la LRJS, tinc capacitat processal i legitimació en el present assumpte, en virtut de l'article 80 LRJS. Per altra banda, les parts demandades tenen la condició d'empresaris en els termes recollits per l'article 1.2 ET, quedant passivament legitimats.

III.- REPRESENTACIÓ I DEFENSA. La representació i defensa s'assumeixen per un Lletrat en exercici, de conformitat amb l'article 21 LRJS.

IV.- EVITACIÓ DEL PROCEDIMENT I CONCILIACIÓ PRÈVIA. En compliment de l'article 63 LRJS, s'ha intentat l'evitació del procediment a través de la celebració del preceptiu acte de conciliació, tal i com fa palès l'Antecedent de Dret setè. Acreditatiu d'això, s'adjunta al present escrit còpia de la papereta de l'acte de conciliació celebrat a dia 12 de març de 2023 com a "Document nº2". De la conciliació prèvia no ha nascut cap acord.

V.- DEMANDA. Aquest escrit compleix amb tots els requisits establerts a tal efecte per l'article 80 i concordants del text normatiu regulador de la jurisdicció social. Respecte del procediment, aquest s'haurà de regir pel **procediment** regulat als **articles 26.3 i 103 a 113 LRJS**.

VI.- FONS DE L'ASSUMPTE. Pel que fa als **MOTIUS DE FONS**, seran d'aplicació els articles 54 a 56 ET, amb els efectes que desplegui, en entendre aquesta part que l'acomiadament és improcedent, tal i com s'ha exposat, en no quedar acreditat en cap moment el descens de productivitat. Al marge de tots aquells que siguin especialment

citats a la vista oral, són d'aplicació els articles i normes substantives citades en aquest escrit, a banda de totes aquelles normes que seran citades en l'acte de la vista oral i les que, d'acord amb el principi *iura novit curia* i que en fa menció el Fonament Jurídic VIII, aquest jutjat consideri de millor aplicació en el supòsit enjudiciat.

VII.- COSTES. No es fa petició de condemna en costes, en tractar-se d'un procediment laboral en primera instància.

VIII.- IURA NOVIT CURIA. Que pel principi de *iura novit curia* es tinguin en compte tots aquells fonaments legals i jurisprudencials, ja hagin estat citats o no a la present demanda, que resultin necessaris al tribunal per a la resolució del cas.

Per tot això exposat,

AL JUTJAT SOL·LICITO

1. Que es tingui per presentat el present escrit així com tots els documents adjunts, l'admeti i tanga per interposada, dins del termini establert a tal efecte, aquest escrit de **DEMANDA**.
2. Que dicti, quan sigui convenient, sentència, en la qual consideri, com a **QÜESTIÓ PRÈVIA**, la situació de cessió il·legal de treballadors entre totes dues codemandades, en els termes concertats en el present escrit de demanda.
3. Que es declari la **NUL·LITAT** de l'acomiadament aquí recorregut, amb totes les conseqüències legals inherents a tal declaració, entre les quals s'hi troba la **READMISSIÓ IMMEDIATA** a l'empresa cessionària i el dret a percebre els **SALARIS DE TRAMITACIÓ** generats des de la data de l'acomiadament fins a la data de la readmissió, condemnant també a les empreses codemandades a abonar una **INDEMNITZACIÓ** de mínim 40.000€ en concepte de **danys i perjudicis derivats de la vulneració de drets fonamentals causant de la nul·litat de l'acomiadament**.
4. Que, de manera subsidiària, declari la **IMPROCEDÈNCIA DE L'ACOMIADAMENT**, amb totes les conseqüències legals inherents a la declaració, entre les quals es troba la condemna solidària a l'abonament de la indemnització legal

corresponent a l'acomiadament improcedent, així com el corresponent salari de tramitació.

5. Apel·lo al **Fons de Garantia Salarial (FOGASA)**, també codemandada, a que es faci càrrec de les possibles indemnitzacions derivades del present escrit de demanda a falta que ho facin les mercantils demandades.

És de justícia i així se sol·licita, a Reus, 22 d'abril de 2023.

VÍCTOR SÁNCHEZ TUBÍO

LAURA MARTÍN MARTÍN

ALTRESSÍS:

1. Als efectes de la PRÀCTICA DE LA PROVA, sol·licito que, en virtut de l'article 90.1 LRJS, es proveeixin els següents mitjans de prova:

1.I. INTERROGATORI DELS REPRESENTANTS LEGALS DE LES EMPRESSES DEMANDADES.

De conformitat amb els articles 90.1 i 91 de la LRJS, sol·licito que el Jutjat acordi citar als representants legals de totes dues empreses demandades.

La citació es fa com a objecte de poder practicar un interrogatori personal i indelegable a l'acte del judici, per tal d'absoldre les posicions que li siguin formulades per l'actor, podent aquesta ser tinguda per confessa en cas d'incompareixença injustificada, tal i com regulen els articles 91.2 LRJS i 306 de la Llei d'Enjudiciament Civil. Les citacions es faran al domicili de les demandades.

1.II. PROVA DOCUMENTAL PRIVADA

Tal i com diu l'article 90.1, .2 i .3 LRJS, als efectes que consti en el procediment com a prova documental, se sol·licita que es requereixi a les empreses codemandades per tal que, en un termini màxim de 10 dies després de la recepció de la notificació d'aquest

Jutjat d'admissió de la demanda i assenyalament del judici, aportin, per tal que siguin adjuntats amb les actuacions, els següents documents:

A LA CESSIONÀRIA, PIEZASCAR S.L.:

DOCUMENT 1	Sol·licituds de vacances i permisos sol·licitats per l'actor a l'empresa demandada, durant tota la relació laboral.
<i>Objecte de la prova</i>	Constatar que les peticions de l'actor en aquesta matèria es realitzaven a PIEZASCAR, als efectes d'acreditar la condició d'empresa cessionària.

DOCUMENT 2	Indicació del correu electrònic corporatiu amb l'extensió xxx@piezascar.com assignat a l'actor.
<i>Objecte de la prova</i>	Es fa per tal d'acreditar la situació de cessió il·legal.

A LA CEDENT, TALLERES CANO S.L.:

DOCUMENT 3	Nòmines de la demandant corresponents al període de gener de 2022 fins al gener de 2023.
<i>Objecte de la prova</i>	Acreditar el salari regulador de la indemnització.

DOCUMENT 2	Contractes laborals subscrits amb l'actor.
<i>Objecte de la prova</i>	Acreditar les condicions laborals de l'actor, la categoria, el salari i l'antiguitat.

PER TANT, AL JUTJAT SOL·LICITO

Que, després dels tràmits en rigor, es proveeixi de conformitat amb l'altressí.

A Reus, 24 de febrer de 2023.

6. DILIGENCIA DE ORDENACIÓN



Doc. electrònic generat amb seguretat. Adreça web per verificar: <http://diputaciapressat.cat/portal/verificar.html> Codi Segur de Verificació: 4811VVVR8G3K9K73LJVGX0X0V4EJAKILJAB0

Signat per Iñaki Cabrera - Angola

Diada i hora: 10/05/2018 13:40

MODO DE IMPUGNACION: recurso de **REPOSICIÓN** ante la Letrada de la Administración de Justicia, mediante un escrito que se debe presentar en el plazo de **TRES** días contados desde el siguiente al de la notificación, en el que se debe expresar la infracción en que haya incurrido la resolución. Sin estos requisitos no se admitirá la impugnación. La interposición del recurso no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida (artículos 186 y 187 de la LRJS).

Lo acuerdo y firmo.

La Letrada de la Administración de Justicia



7. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA.



atendiendo a los criterios establecidos en el art. 182 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), y citar a las partes con las advertencias legales.

Tercero. El art. 81.4 LRJS dispone que, si en la demanda se solicita alguna diligencia de preparación de la prueba a practicar en juicio, o de anticipación o aseguramiento de la misma, se debe dar cuenta Magistrada-Juez para que resuelva lo procedente. Así mismo dispone que esta resolución ha de notificarse junto con la admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento.

PARTE DISPOSITIVA

Admito a trámite la demanda presentada por Laura Martín Martín contra TALLERES CANO, S.L., PIEZASCAR, S.L., y FOGASA sobre Ordinario. Despido.

Cito a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria; el primero, ante la Letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante Magistrada-Juez, en la sede de este Órgano judicial el día **20 de junio de 2023, a las 10:20**, debiendo comparecer DIEZ minutos antes en la secretaría de este juzgado para la celebración del acto de conciliación.

Dése traslado de copia de la demanda y demás documentos a la parte demandada, a quien se citará también para los actos señalados.

A la parte demandante,

- Que si no comparece ni alega justa causa que motive la suspensión, se le tendrá por desistida de su demanda (art. 83.2 de la LRJS).

A la parte demandada,

- Debe comparecer con DNI, pasaporte o tarjeta de residencia que acredite su identidad. La representación de persona jurídica o entidades sociales debe acreditarla por medio de un poder notarial o conferirla por comparecencia ante el Secretario judicial.

- Que su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio y que éste continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (arts. 82.3 y 83.3 de la LRJS).

A ambas partes,

- Deben concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (art. 82.3 LRJS); y, si se trata de la prueba documental, deberá estar adecuadamente

Doc. electrònic garantit amb signatura electrònica. Adreça web per verificar: <https://sedelectronica.gub.cat/validador/validador.jspx?mduf>
Data i hora: 11/06/2023 14:33

Curs Còleg de Veïnesos: M07208985WVYUCD0KXTP0M0850J0E0
Signat per: Ibañeta Calabuig, Angelita



8. ESCRITO DE PERSONACIÓN

AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1

DE

TARRAGONA

Procedimiento nº 776/2023

Demandante: Laura Martín Martín

Demandado: TALLERES CANO, S.L., PIEZASCAR, S.L., y FOGASA.

DOÑA YASMINA HERRERO SANABRIA, Abogada, colegiada en ejercicio número 7215 del Ilustre Colegio de Abogados de Tarragona, y con domicilio a efecto de notificaciones sito en Avinguda Catalunya, Tarragona; quien actúa en nombre y representación de TALLERES CANO, S.L., acreditado mediante poder notarial para el presente procedimiento, ante el Juzgado comparezco y como mejor proceda en Derecho,

-DIGO-

PRIMERO.- Que en fecha de 14 de marzo de 2023, este Juzgado me ha notificado Decreto de fecha de 02 de marzo de 2023 que admite a trámite la demanda rectora en las actuaciones de referencia, y señala para el próximo 20 de junio a las 10:20 horas, a fin de celebrar los actos de conciliación y juicio.

SEGUNDO.- Asistencia Letrada y domicilio de notificaciones.

Que en virtud del artículo 21.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –LRJS- esta parte comunica al Juzgado en tiempo y forma legalmente establecidos, que la parte demandada comparecerá en juicio asistida por la Letrada que suscribe, con domicilio profesional indicado *ut supra* a efectos de citaciones y notificaciones.

TERCERO.- Interrogatorio.

Que para el acto de la vista oral que se realizará el próximo 20 de junio de 2023, se ordene que se cite de forma expresa, personal e indelegable a **DOÑA LAURA MARTÍN MARTÍN**, para el **interrogatorio de la parte actora**. Por ello, solicito que se cite judicialmente en el mismo domicilio que consta en la demanda rectora del procedimiento para citaciones y notificaciones.

Asimismo, que la parte actora sea citada con las prevenciones legales y, concretamente, se le informe sobre la imposibilidad de realizar referido interrogatorio mediante una persona apoderada o delegada, lo que conllevaría tenerla como confesa de los hechos que resulten controvertidos con las posiciones mantenidas por esta parte, de acuerdo con los artículos 91.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y el artículo 304 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En virtud de todo lo expuesto,

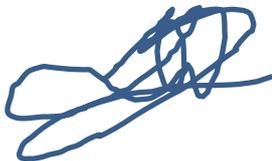
SUPLICO AL JUZGADO, que por presentado este escrito se sirva admitirlo con las copias correspondientes, y de conformidad con lo solicitado en el principal del mismo, acuerde tener por efectuadas las manifestaciones que contiene y por realizado el trámite legal previsto para la utilización de los servicios del profesional mencionado anteriormente.

Asimismo, **SOLICITO** que tenga por efectuadas las manifestaciones que contiene, y en relación con el domicilio a efectos de citaciones y notificaciones para el interrogatorio personal de la parte actora.

Así como, que se dé traslado del presente escrito al resto de partes a los efectos correspondientes, disponiendo lo que sea necesario para que se cumpla con lo solicitado y siga la tramitación de las actuaciones.

Es Justicia que solicito en Tarragona, a 16 de marzo de 2023.

Fdo. Ltda. Yasmina Herrero Sanabria



9. INSTRUCTA DE TALLERES CANO, S.L.

9.1. Introducción a la inestructa de TALLERES CANO, S.L.

En relación a la inestructa realizada por parte de la defensa de TALLERES CANO, S.L., es decir, por mi parte, cabe añadir que antes de realizarla estuve estudiando diversas inestructas por tal de observar la estructura, y que se adecuara a las mismas.

En primer lugar, antes de entrar en el contenido de la demanda, se deben alegar como cuestiones previas posibles excepciones materiales y procesales si existieran, por ello, estuve comprobando si debían alegarse las siguientes: excepción de incompetencia - imposible en este caso, puesto que ya acordamos que se interpusiera demanda ante el órgano competente-, excepciones sobre la falta de capacidad de los litigantes o de representación, litispendencia o cosa juzgada, falta del debido litisconsorcio, inadecuación del procedimiento, defecto legal en el modo de proponer la demanda o reconvención, falta de realización del acto previo obligatorio, prescripción o caducidad, o sumisión a arbitraje³. Sin embargo, ya nos coordinamos por tal de que no se produjeran tales excepciones, no obstante, es un paso a tener en cuenta a la hora de la vista y, por tanto, lo estudié y comprobé antes de entrar en el fondo de la misma.

En segundo lugar, en cuanto a las alegaciones respecto al contenido de la demanda, se deben seguir los hechos de la misma, conformándonos u oponiéndonos en parte o en su

³ Marta Luquero Rey (2020-2021). *Excepciones procesales en el proceso laboral* (Trabajo de fin de grado). Universidad de Valladolid. Facultad de ciencias del trabajo. Recuperado en fecha de 10 de marzo de 2023 de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49722/TFG-L2932.pdf;jsessionid=71FF47BCF8F24212327A6F4C0C6F6114?sequence=1>

totalidad a cada uno de ellos, y fundamentarlos a través de la correspondiente normativa y jurisprudencia.

Por último, debemos añadir el suplico, que en este caso es relativo a la total desestimación de la demanda interpuesta, con los demás pronunciamientos inherentes y favorables al representado; y mencionar la solicitud del recibimiento del pleito a prueba.

Asimismo, en cuanto al contenido de la inestructa, tal y como se podrá observar en el siguiente apartado, no solamente ha habido un estudio exhaustivo de jurisprudencia y normativa por tal de que se pudiera considerar procedente el despido, así como que no existía cesión ilegal de trabajadores, sino que se ha pretendido, a través del estudio del funcionamiento de este tipo de empresas –las dedicadas al control de calidad de piezas- y de la proposición de pruebas, que se concluyera que la parte actora ha vulnerado la buena fe contractual, puesto que la trabajadora pretendía una protección relativa a la conciliación familiar y laboral frente a posibles decisiones empresariales, es decir, la finalidad de la misma era preconstituir un indicio de vulneración de un derecho fundamental ante una futura actuación sancionadora por parte de mi representado, actuación que era más que previsible por los avisos efectuados con anterioridad.

9.2. Instructa de TALLERES CANO, S.L.

TALLERES CANO, S.L.

Juzgado de lo Social de Tarragona.

Procedimiento núm. 776/2023

Parte demandada: TALLERES CANO, S.L y PIEZASCAR, S.L.

Parte demandante: Laura Martín Martín.

INSTRUCTA DE OPOSICIÓN TALLERES CANO, S.L.

Con la venia Señoría,

A los efectos de contestar a la demanda de contrario, se niegan los correlativos de la demanda en tanto que no sean expresamente reconocidos en esta contestación.

En nombre y representación de la codemandada TALLERES CANO, S.L., nuestra oposición a la demanda es en base a los siguientes,

-MOTIVOS-

1. RESPECTO AL CORRELATIVO PRIMERO DE LA DEMANDA, RELATIVO A LAS CONDICIONES LABORALES DE LA ACTORA:

Esta parte manifiesta su conformidad con el mismo respecto a la antigüedad de la demandante, Convenio Colectivo aplicable, categoría profesional a la que pertenece, modalidad de contrato de trabajo, salario percibido y el hecho de no ostentar la condición de Representante Legal de los Trabajadores.

2. RESPECTO AL CORRELATIVO SEGUNDO DE LA DEMANDA, RELATIVO A LA SITUACIÓN DE CESIÓN ILEGAL ENTRE TALLERES CANO, S.L. A PIEZASCAR, S.L.:

Nos oponemos en su totalidad al correlativo de contrario que considera que ha existido un supuesto de cesión ilegal de trabajadores entre los codemandados, TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L., puesto que no se han producido ninguna de las

circunstancias previstas en el artículo 43.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que sea considerado que incurre en cesión ilegal de trabajadores.

El artículo 43.2 establece que *“En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el **objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.**”*⁴

En relación a una mera puesta a disposición de Doña Laura Martín por parte de mi mandante a PIEZASCAR, S.L., cabe mencionar que TALLERES CANO, S.L. Y PIEZASCAR, S.L. suscribieron un contrato de prestación de servicios de carácter mercantil cuya finalidad es que TALLERES CANO, S.L otorgue los servicios de control de calidad de las piezas efectuadas por PIEZASCAR, S.L puesto que este último no tiene los medios y especialistas necesarios para poder realizarlo, y el aumento significativo de trabajo de estos últimos años de la empresa codemandada conllevó a la necesidad de subcontratar a empresas especializadas para la realización de estas funciones. *Acompañamos a efectos probatorios referido contrato como **documento número 1.***

Las funciones de mi mandante son contratar a especialistas encargados de supervisar las piezas realizadas, gestionar el modo y tiempo en que debe realizarse, otorgar los medios materiales necesarios para llevar a cabo referidas funciones, entre otras que mencionaremos en adelante con más detenimiento.

En cuanto a que la empresa cedente carezca de una actividad u organización propia y estable, mi mandante es una empresa especializada en el control de calidad de piezas automovilísticas, no solamente de las realizadas por parte de PIEZASCAR S.L sino que

⁴ Artículo 43.2.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado (BOE). Núm. 255, de 24 de diciembre de 2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

contamos con numerosas instalaciones distribuidas a nivel estatal que se encargan de supervisar piezas realizadas por diversas empresas como REPARACAR, S.L., LASTWAGEN, S.L., y VOERTUIG, S.L. Asimismo, cabe añadir que en todas ellas disponemos de maquinaria, equipos y todo tipo de medios materiales con los que poder desarrollar nuestra actividad, así como una numerosa plantilla en todas nuestras instalaciones, en concreto, en Reus disponemos de una nave industrial localizada en Avinguda Onze de setembre, nº 33 en el que tenemos contratados a 120 trabajadores.

*Acompañamos a efectos probatorios contrato de arrendamiento de la nave industrial como **documento número 2**, el Informe de Trabajadores en alta como **documento número 3**, y los contratos suscritos con las empresas mencionadas como **documento número 4**.*

No obstante, PIEZASCAR S.L. realiza piezas de grandes dimensiones, por lo que el hecho de no efectuar el control de las piezas en las instalaciones de mi mandante se debe a que el transporte de las mismas conllevaría un mayor coste, además de que su transporte podría suponer la pérdida de las piezas que no superaren el control de calidad, lo que constituiría un mayor riesgo a la hora de transportarlo tanto para los trabajadores como para las propias piezas. Todo ello queda acreditado en el contrato aportado anteriormente que establece las condiciones en que trabajan ambas empresas.

Por lo que el uso de nuestras instalaciones es exclusivamente para los trabajadores encargados de realizar el control de calidad de las piezas realizadas por aquellas empresas que distribuyen piezas de dimensiones más pequeñas, así como para todos aquellos trabajadores que se encargan del ámbito administrativo de la empresa.

Por último, en relación al ejercicio de las funciones inherentes a la condición de empresario, cabe señalar que nuestro mandante ejerce efectivamente el poder de dirección y organización empresarial, coordina a los trabajadores, así como toma la decisión de las personas a contratar, proceso de selección y duración del contrato, abona los salarios, establece las vacaciones y las coordina, y ejerce funciones sancionadoras como es el despido efectuado a Doña Laura Martín.

Asimismo, pasamos a analizar cada uno de los puntos expuestos por la parte demandante por los cuales considera que ha habido cesión ilegal de trabajadores:

- En primer lugar, la realización de servicios por parte de Doña Laura Marín en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L., tal y como hemos mencionado anteriormente, la realización en las instalaciones de PIEZASCAR S.L. no acredita por sí misma una cesión ilegal de trabajadores puesto que el único motivo por el que se realizan en referidas instalaciones es que no se produzca un mayor coste por la realización del control de calidad, así como garantizar la seguridad de los trabajadores y de las piezas. De igual modo, añadir que los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. se encargan de inspeccionar incluso las materias primas en el momento de su recepción, por lo que es esencial la presencia de los mismos en sus instalaciones.

No obstante, mi mandante proporciona todos los medios materiales necesarios para el desarrollo de la actividad, así como facilita las pautas de los controles de calidad a todos sus trabajadores, de forma que cuando cambia el tipo de pieza a supervisar, como sucedió en fecha de 12 de abril de 2022, proporcionan el curso necesario para formar a sus trabajadores en las instalaciones de mi mandante. *Acompañamos a efectos probatorios la notificación del curso que debían realizar y el certificado de aprovechamiento de Laura Martín como documento número 5.*

En este sentido, el simple hecho de realizar las funciones en un centro de trabajo distinto del de la empresa contratante no configura la condición de cesión ilegal, y así lo determina la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, sección 1ª), número 285/2022, de 3 de octubre, que desestima la concurrencia de cesión ilegal de trabajadores, estableciendo que si *“Cuenta con medios materiales y organizativos propios para el desarrollo de la actividad propia de su objeto social; mantiene órganos de gestión y dirección; y asume el riesgo de su actividad. A ello no puede oponerse el mero hecho de que los socios de SERVICARNE presten servicios en las instalaciones de la empresa cliente, ni que utilicen su maquinaria pues, para el cumplimiento de su objeto, no precisa de la adquisición de aquellos medios (...)”*.⁵

- En segundo lugar, en cuanto a que Doña Laura Martín recibe órdenes directas del responsable de turno de PIEZASCAR S.L. nos oponemos totalmente, puesto que Doña

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, sección 1ª), número 285/2022, de 3 de octubre.

Susana Gómez, trabajadora de mi mandante, es la encargada que efectúa las órdenes y organiza a los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L. y así acreditamos mediante el *contrato de trabajo de Doña Susana Gómez como documento número 6*. Asimismo, en virtud de la buena relación laboral entre trabajadores de ambas empresas y con la finalidad de realizar el trabajo de la mejor forma posible, los encargados de ambas se coordinan, por lo que en algún momento puntual encargados de PIEZASCAR, S.L. han podido solicitar a la demandante que revisara alguna pieza de una forma en concreto.

Sin embargo, este hecho no debería suponer la consideración de cesión ilegal de trabajadores puesto que reiterada jurisprudencia así lo ha venido considerando y, en concreto, determina que no ha lugar a cesión ilegal la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de enero de 2022, determinando que *“en la que la empresa adjudicataria mantiene y ejecuta los poderes inherentes a su condición de real empresaria, aunque la cliente discipline en sus aspectos generales la forma en que han de ser realizadas las tareas inherentes al objeto de la contratación, por ser circunstancias necesarias para la coordinación del desarrollo de la propia contrata y no entrañan cesión de facultades de dirección y control de la cliente sobre la plantilla de la empleadora”*.⁶

- En relación a la similitud de la jornada de trabajo que realizan los trabajadores de mi mandante con los de PIEZASCAR, S.L., cabe señalar en primer lugar que deben organizarse de tal forma que las piezas efectuadas puedan superar el control de calidad a tiempo para poder distribuirse, por lo que organizar a los trabajadores de ambas empresas en idénticas jornadas de trabajo es lo óptimo para una mejora de la productividad. Asimismo, cabe añadir que en todas aquellas empresas en las que el proceso productivo es continuo, las jornadas laborales se organizan a turnos por tal de que el trabajador no resulte perjudicado por trabajar siempre en el mismo, pudiendo ser el de noche el que deba realizar.

⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, número 32/2022, en fecha de 13 de enero de 2022. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos] Recuperado en fecha de 21 de marzo de 2023 de <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/3fe6b94ad2267aca>

- En cuanto al hecho de que Doña Laura Martín utilice uniforme con la imagen corporativa de PIEZASCAR, S.L. se debe a que en el contrato suscrito entre ambas sociedades acordaron que PIEZASCAR, S.L pondría a disposición de los trabajadores de mi mandante ropa adecuada para el trabajo que cumpliera con todas las medidas de seguridad necesarias, entre ellas se incluía: botas de seguridad, dos pantalones, dos camisetas cortas, una chaqueta y guantes de seguridad; acordando que el coste de todo ello sería abonado por parte de mi representado. Que referido uniforme sea con la imagen corporativa se debe únicamente a que es el que proporcionan a sus trabajadores y con el que cuentan en sus instalaciones, por lo que no debe ser suficiente fundamentación para que sea considerado cesión ilegal de trabajadores.

- Respecto a que mi mandante no dispone de una actividad u organización propia y estable, y que la parte demandante expone que no ha mantenido contacto con ningún miembro de TALLERES CANO, S.L. estamos en total disconformidad, puesto que las funciones de contratar a Doña Laura Martín, así como la formación facilitada a la misma en su contratación y la realizada a fecha de 12 de abril de 2022 fueron por parte de mi mandante, además de que las órdenes que recibe son por parte de Doña Susana Gómez como hemos mencionado anteriormente, y la concesión de las vacaciones, reducciones de jornada e incluso sanciones son por parte de TALLERES CANO, S.L. Asimismo, en cuanto a disponer de actividad y organización propia y estable, *añadimos como **documento número 7** el certificado de depósito de las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil, Certificación bancaria, declaración responsable de mi mandante - indicando el volumen global de negocio- y póliza de seguro por riesgos profesionales.*

- En relación a los medios necesarios para ejercer su actividad, *a efectos probatorios acompañamos como **documento número 8** el contrato de compraventa de la maquinaria que utiliza la demandante en su puesto de trabajo.*

- Por todo lo expuesto, TALLERES CANO, S.L. es quien ejerce las funciones inherentes a la condición de empresario, siendo el mismo el encargado de todo poder de dirección y organización relativa a Doña Laura Martín.

Y el hecho de que TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L. suscribieran un contrato mediante el cual mi mandante efectuaría los servicios relativos al control de calidad de las piezas que realiza la otra parte demandada no conlleva la consideración de cesión ilegal de trabajadores. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de mayo de 2019, establece que *“en nuestro ordenamiento no existe ninguna prohibición para que el empresario pueda utilizar la contratación externa para integrar su actividad productiva, lo que supone que -con carácter general- la denominada descentralización productiva sea lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores”*.⁷

Cabe mencionar que para que tenga tal consideración, la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2006, establece la aplicación de diversos criterios de valoración que tienen un valor indicativo acerca de la existencia o no de un supuesto de cesión ilegal de trabajadores, que son *“la justificación técnica de la contrata; la autonomía de su objeto; la aportación de medios de producción propios (sentencia de 7 de marzo de 1988); el ejercicio de los poderes empresariales (sentencias de 12 de septiembre de 1988, 16 de febrero de 1989, 17 de enero de 1991 y 19 de enero de 1994); y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva...)”*.⁸ Todos ellos probados anteriormente.

3. RESPECTO AL CORRELATIVO TERCERO DE LA DEMANDA, RELATIVO AL DESPIDO NULO O SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE:

Nos oponemos en su totalidad al hecho tercero en base a dos motivos:

- En relación a la disminución de productividad voluntaria y continuada de Doña Laura Martín, siendo este el motivo por el que se produjo el despido disciplinario, cabe

⁷ Fundamento de Derecho sexto, apartado 2º. Sentencia del Tribunal Supremo, número 375/2019, en fecha de 16 de mayo de 2019. vLex [Base de datos]. Recuperado en fecha de 10 de marzo de 2023 de <https://vlex.es/vid/798767529>

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, número de recurso 66/2005, de fecha de 14 de marzo de 2006. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos] Recuperado en fecha de 18 de abril de 2023 de <https://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=836766&links=%2266%2F2005%22&optimize=20060427&publicinterface=true>

mencionar que esta es la única razón por la que se optó al mismo. La demandante disminuyó considerablemente su rendimiento laboral de forma voluntaria y continuada durante los últimos meses de trabajo, concretamente, desde agosto de 2022 hasta enero de 2023, cuando se produjo el despido. En cuanto a la comprobación de referida disminución, todos los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. que se encargan de la supervisión del control de calidad de las piezas deben incorporar en la base de datos todas aquellas que han sido revisadas, debiendo determinar si efectivamente han superado el control de calidad o, de forma contraria, no han podido superarlo. Al incorporarlo deben hacer el cómputo de aquellas piezas listas para su distribución, aquellas que se pueden mejorar y las que deben ser retiradas.

En la empresa de mi mandante el objetivo mínimo es revisar 60 piezas por turno aproximadamente, otorgando un periodo de adaptación los primeros meses ya que es comprensible que el trabajador no pueda llegar a la cifra estipulada. No obstante, Doña Laura Martín revisaba alrededor de 70-90 piezas por turno durante el periodo que transcurre entre enero de 2022 hasta julio de 2022, siendo agosto el primer mes en que se redujo su producción hasta 50 piezas. Por lo que tras varios avisos verbales a Doña Laura Martín, en octubre de 2022 se le realiza un aviso mediante correo electrónico comunicándole que dicha disminución debía ser subsanada puesto que se debía a faltas de puntualidad, descansos prolongados y falta de motivación durante la jornada de trabajo.

*Acompañamos a efectos probatorios los comprobantes de la cantidad de piezas que revisaba Doña Martín desde enero de 2022 hasta enero de 2023 como **bloque documental número 9**, así como el correo electrónico en que le avisamos de su bajada de producción como **documento número 10**.*

Por todo lo expuesto, observamos la voluntariedad de referida disminución, puesto que persistió su disminución tras las advertencias de TALLERES CANO, S.L, haciendo caso omiso a las mismas, además de solicitar una reducción de jornada posterior conociendo las elevadas posibilidades de que se produjera un despido, transgrediendo de esta forma la buena fe contractual entre las partes.

No obstante, tal y como hemos podido observar tras la inexistencia de prueba por la otra parte de la denegación de la solicitud de reducción de jornada por conciliación familiar, esto no se produjo de tal forma ya que TALLERES CANO, S.L sí que le otorgó referida reducción.

- En cuanto al hecho de que consideren que su despido fue a causa de la solicitud de reducción de jornada estamos disconformes en su totalidad, puesto que la solicitud de conciliación fue a fecha de 30 de diciembre de 2022, posterior a nuestros avisos sobre su disminución de rendimiento laboral. Asimismo, 15 días después de su solicitud se le concedió la misma, proponiéndole una reducción del 50% de su jornada, y que los turnos que le corresponderían serían los de mañana (de 6.00 horas a 14.00 horas) y tarde (de 14.00 horas a 22.00 horas), la concesión la realizamos por escrito, así como la modificación del contrato, *acompañamos a efectos probatorios referidos documentos como documento número 11.*

Cabe añadir que esta reducción de jornada no fue concedida únicamente a ella, puesto que debido a nuestra numerosa plantilla tenemos a diversos empleados en las mismas circunstancias y siempre buscamos la solución óptima para que puedan conciliar su vida laboral y familiar. Por lo que resulta indicativo de mala fe el hecho de que solicitara la reducción tras las comunicaciones realizadas acerca de su disminución de rendimiento laboral.

La estrategia realizada por Doña Laura Martín ya ha sido observada por diversos tribunales, considerándose finalmente que el despido no debía tener la consideración de nulo.

En primer lugar, debemos destacar por la similitud con nuestro caso la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14 de diciembre de 2020, en el que se descarta la nulidad del despido. Tras varios avisos a la trabajadora por no realizar adecuadamente su trabajo solicitó la adaptación de su jornada, los tribunales razonan *“que no cabe entender que el despido fuese una acción de represalia, ya que la empresa ha logrado acreditar que su decisión extintiva tuvo causas reales*

absolutamente extrañas a la pretendida vulneración del derecho constitucional.”⁹, ya que “la decisión de despido vino motivada por varios incumplimientos contractuales por parte de la trabajadora”.

Cabe señalar que el Tribunal Superior de Justicia establece que *“debe determinarse en primer lugar, y como presupuesto necesario, si la **trabajadora ha aportado a pleito algún indicio razonable** de que el acto empresarial de extinción lesiona su derecho fundamental a la garantía de indemnidad.”* Aportación que en el presente caso no se ha producido.

Asimismo, determina que *“a la vista de lo acreditado en pleito, resulta que no se aprecia ningún principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto lo que se denuncia.”*, por lo que *“el hecho de que la empleada haya demandado su derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET no permite deducir la posibilidad de la lesión que se denuncia.”* Así como *“La protección del trabajador no puede estimarse cuando se trate de preconstituir una prueba (esto es, un uso torticero y desviado de esta garantía constitucional, utilizándola como escudo protector o blindaje frente a posibles decisiones empresariales contrarias a sus intereses), como sucede en este caso”¹⁰.*

Por lo que, tanto en el caso del Tribunal Superior de Justicia de Galicia como en este, es evidente que se desprende de la actuación de las trabajadoras el propósito de preconstituir un indicio razonable de vulneración de un derecho fundamental ante la más que previsible actuación sancionadora de la empresa, cuyas actuaciones van en contra de la buena fe contractual mencionada anteriormente.

De esta forma lo ha considerado también el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 25 de enero de 2021, que considera que *“no cabe aplicar una*

⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14 de diciembre de 2020. Recuperado de Estela Martín (s/f) *No cabe un uso torticero de la adaptación de la jornada para intentar «blindarse» ante un posible despido*. Sincro. Recuperado en fecha de 13 de abril de <https://sincrogo.com/blog/tribunales/garantia-indemnidad-art-34-8-et/>

¹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14 de diciembre de 2020. Recuperado de Estela Martín (s/f) *No cabe un uso torticero de la adaptación de la jornada para intentar «blindarse» ante un posible despido*. Sincro. Recuperado en fecha de 13 de abril de <https://sincrogo.com/blog/tribunales/garantia-indemnidad-art-34-8-et/>

*protección especial frente al despido, descartando la nulidad, al despedirle por bajo rendimiento tras no aparecer en una reunión y el trabajador alegar que había solicitado una reducción de jornada. El tribunal considera que el único fin del trabajador para cogerse la reducción de jornada era la de **blindarse ante la decisión del despido** por parte de la empresa, no habiendo aportado tampoco dato alguno el trabajador del que colegir que el cuidado de su hijo requiriese en ese momento de más dedicación que la que ya sin duda le dispensaba teletrabajando tres días a la semana”¹¹.*

En definitiva, debemos considerar que la actuación de Doña Laura Martín constituye mala fe contractual, y no se determina la nulidad del despido ni subsidiaria improcedencia del mismo.

4. RESPECTO AL APARTADO SEGUNDO DEL CORRELATIVO TERCERO DE LA DEMANDA, RELATIVO A LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO POR INCONCRECIÓN DE LA CAUSA DISCIPLINARIA:

Nos oponemos totalmente al correlativo de contrario.

La carta de despido otorgada a Doña Laura Martín exponía claramente los motivos por los que se realizaba el despido, motivos que ya habían sido comunicados anteriormente a la demandante de forma más concreta, y que hemos acreditado a través de la presente instructa.

En este sentido, cabe mencionar la Sentencia 265/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25 de mayo de 2022, que establece que *“si la empresa realiza el esfuerzo probatorio que se ha desplegado en el presente juicio, aportando prueba pericial (...), resulta especialmente complejo desvirtuar aquellos datos que obedecen a la realidad formal”*, *“En suma, la empresa sí ha cumplido en la carta de despido con las exigencias que le incumbían, pudiendo concluirse que la certeza de la causa económica, ha quedado acreditada, todo ello con independencia de que el despido deba*

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 39/2021, de fecha de 25 de enero de 2021. IUSTEL (09 de junio de 2021). Recuperado en fecha de 07 de abril de 2023 de https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1212077

*declararse nulo por los motivos indicados.", por lo que "si como en el presente caso las causas objetivas alegadas en la carta de despido se han acreditado, tal justificación descarta el móvil discriminatorio y el despido no puede declararse nulo, precisamente porque obedece a una causa legalmente autorizada y aquellos indicios se revelan ajenos a la misma y el despido ha de ser declarado procedente"*¹².

Así pues, a través de esta inducta y la posterior proposición de prueba se evidencian todos los hechos expuestos por esta parte, por lo que no deberían ser desvirtuados porque la parte demandante haya considerado que la carta de despido no ha sido lo suficientemente concreta.

5. RESPECTO AL CORRELATIVO CUARTO DE LA DEMANDA, RELATIVO A LA RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

Nos oponemos totalmente al correlativo de contrario, puesto que al no considerarse un despido nulo, tal y como hemos venido fundamentando anteriormente, no se produce la vulneración de ningún derecho fundamental, y al resultar la reclamación de daños y perjuicios indisolublemente unida a la vulneración del derecho fundamental, no se considera que exista posibilidad de solicitar referida reclamación por la parte actora.

Por ello, esta parte no puede sino oponerse debido a que no se ha producido despido nulo.

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número de recurso 105/2022, de 25 de mayo de 2022. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos]. Recuperado en fecha de 28 de marzo de 2023 de <https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/10014980/Real%20Decreto%20alarma%20sanitaria%20Covid-19/20220621>

Por todo lo expuesto, y dicho sea con el mayor de los respetos hacia mi compañero, no existe prueba que acredite referidos extremos, sino que al contrario, hay prueba de que Doña Laura Martín ha vulnerado la buena fe contractual, por lo que no deberían estimarse las pretensiones relativas a la nulidad del despido, ni subsidiaria improcedencia. Así como debe desestimarse la pretensión de la parte demandante que considera que se ha producido cesión ilegal de trabajadores por parte de TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L.

Por todo ello, **SUPLICO** la total desestimación de la demanda interpuesta, con los demás pronunciamientos que sean inherentes y favorables a mi representado. Así como solicitamos el recibimiento del pleito a prueba, y la concreta admisión por parte de su señoría de los medios de prueba aportados.

DOCUMENTOS APORTADOS:

Nº DOCUMENTO	DOCUMENTO	PÁGINA
1	Contrato de prestación de servicios entre TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L.	15
2	Contrato de arrendamiento de la nave industrial ubicada en Reus;	25
3	Informe de los trabajadores en alta	52
4	Contratos suscritos con REPARACAR, S.L., LASTWAGEN, S.L., y VOERTUIG, S.L	57

5	Notificación del curso que debía realizar Laura Martín y certificado de aprovechamiento del mismo	128
6	Contrato de trabajo de Susana Gómez	130
7	El certificado de depósito de las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil, Certificación bancaria, declaración responsable de mi mandante - indicando el volumen global de negocio- y póliza de seguro por riesgos profesionales	145
8	Contrato de compraventa de la maquinaria que utilizan los trabajadores de TALLERES CANO, S.L en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L.	209
9	Comprobantes de la cantidad de piezas que revisaba Doña Martín desde enero de 2022 hasta enero de 2023	214
10	Correo electrónico en el que le avisamos de su bajada de producción	226
11	Concesión de la reducción de	227

	jornada y modificación del contrato.	
12	Nóminas de Doña Laura Martín correspondientes al periodo de enero de 2022 hasta enero de 2023	230
13	Contrato laboral de Laura Marín suscrito con nuestro mandante que corresponde al contrato inicial de enero de 2022.	242

10. INSTRUCTA PIEZASCAR, S.L.

10.1. Introducción a la instructa de PIEZASCAR, S.L.

La presente instructa fue realizada por nuestro compañero Arnau Comas Gràcia, y cabe añadir que nos coordinamos por tal de que ambas instructas fueran coherentes en relación a la forma de trabajar de las empresas, con el fin de fundamentarlas correctamente.

10.2. Instructa de PIEZASCAR, S.L.

INSTRUCTA DE OPOSICIÓN PIEZASCAR, S.L.

Con la venia Señoría,

En nombre y representación de la codemandada PIEZASCAR, S.L., nos oponemos a la demanda, en base a los siguientes motivos y consideraciones:

1.- Con respecto al hecho PRIMERO de la demanda:

Teniendo en cuenta que mi representada nunca ha sido la empleadora de la actora, **PIEZASCAR, S.L. desconoce los datos y circunstancias laborales de la trabajadora**, de antigüedad, categoría profesional, modalidad de contrato de trabajo y salario que percibe.

2.- Con respecto al hecho SEGUNDO de la demanda:

Negamos rotundamente que haya existido un supuesto de cesión ilegal de trabajadores entre TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L., por cuanto **no se ha dado ninguno de los requisitos que el art. 43.2 ET exige** para que pueda considerarse producida la existencia del fenómeno de la cesión ilegal de mano de obra, prohibida por dicho precepto.

Vamos a examinar punto por punto, la relación existente entre las dos empresas demandadas y de este examen se concluirá con claridad meridiana que **no se ha producido el fenómeno interpositorio entre ambas mercantiles**, que dé lugar a la cesión ilegal.

- En primer lugar, vamos a acreditar con la prueba documental que aportaremos que **TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L. suscribieron un contrato de**

prestación de servicios de carácter mercantil, actualmente en vigor y también en vigor durante la relación laboral entre la demandante y la mercantil. En este sentido, aportamos como Doc. nº1 el contrato en cuestión, cuyo objeto es la realización por parte de TALLERES CANO, S.L. del control técnico de calidad de las piezas para automóviles fabricadas por PIEZASCAR, S.L., mediante un precio determinado por unidad fabricada, estipulándose en el contrato que la contratista desarrollaría su trabajo con sus propios medios técnicos y materiales, con su propio personal y de acuerdo con su especialización técnica y mecánica.

Por otro lado, en el momento procesal oportuno, esta parte va a acreditar que la mercantil TALLERES CANO, S.L. es una empresa altamente especializada en el concreto sector industrial destinado al control de calidad, calibrado y requerimientos técnicos de acabado de piezas para vehículos automóviles.

Hay que poner de manifiesto que mi cliente, PIEZASCAR, S.L., se dedica a la fabricación de determinadas piezas para vehículos, pero en su proceso de fabricación carece de la especificación necesaria de carácter técnico y mecánico, así como de las autorizaciones administrativas correspondientes para llevar a cabo el obligado control de calidad de las piezas que fabrica, a fin de que se cumplan los estándares industriales y de seguridad que la normativa aplicable y el cliente exigen. Y es por ello, por lo que PIEZASCAR, S.L. subcontractó esa concreta, específica e indispensable tarea del control de calidad con **TALLERES CANO, S.L., empresa que cuenta con todas las autorizaciones, medios técnicos y materiales** y, por supuesto, con el personal con la suficiente cualificación para llevar a cabo el objeto de la contrata de prestación de servicios concertada entre ambas empresas.

○ Respecto al centro de trabajo en el que la actora prestaba servicios:

El hecho de que la trabajadora demandante haya prestado servicios en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L., se explica por el sencillo motivo de que las piezas fabricadas por ésta, algunas de un volumen considerable, supondrían una gran dificultad y unas pérdidas económicas notables si tuvieran que ser transportadas a las instalaciones de TALLERES CANO, S.L., para que ésta realizara el control de calidad de las mismas y

las transportara de nuevo a la nave de PIEZASCAR, S.L. Es lógico y comprensible, pues, que los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. realicen la revisión y control técnico de las piezas en las mismas instalaciones de PIEZASCAR, S.L., tareas que realizan, por supuesto, con sus propios elementos técnicos, con **sus herramientas y otros medios materiales, que son propiedad de TALLERES CANO, S.L.** Por ello, el lugar físico de prestación del servicio, en el presente caso, no determina, en absoluto, que exista ninguna cesión ilegal de mano de obra, como tampoco lo determina el hecho de que la actora “comparta espacio” -como afirma la demanda- con el personal de la plantilla de PIEZASCAR, S.L. En este sentido, la **STSJ Madrid 174/2006, de 21 de marzo**, destaca que no se desvirtúa la contrata lícita por el mero hecho de que el trabajo se realice con la infraestructura y medios materiales de la entidad principal.

Debemos recalcar y ha de quedar muy claro que **ninguno de los trabajadores de la empresa que represento realiza, ni está capacitado técnicamente para realizar, funciones de control de calidad de las piezas que fabrica la empresa.**

○ Respecto a las órdenes, instrucciones, organización y supervisión:

Hemos de afirmar que es totalmente incierta la afirmación de la demanda de que: *“las órdenes las recibe directamente del responsable de turno de PIEZASCAR”*. En el momento procesal oportuno acreditaremos que los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. que prestan servicios en la contrata de prestación de servicios con PIEZASCAR, S.L. **están sujetos a las órdenes de un “Encargado de contrata” de TALLERES CANO, S.L.**, que está permanentemente en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L., supervisando en todo momento el trabajo ejecutado por la actora y sus compañeros.

Por otra parte, hemos de tener en cuenta que es dicho Encargado de la contratista quien organiza su trabajo, quien **les autoriza sus permisos y vacaciones, además de posibles cambios de turno, y ejerce el control en materia de prevención de riesgos laborales.**

Ha de partirse de la base de que la mera circunstancia de que el responsable de turno de PIEZASCAR, S.L., en ocasiones dé instrucciones a los trabajadores de TALLERES CANO, S.L., sobre determinadas características de las piezas que deben ser revisadas o

calibradas, no es un hecho asimilable, bajo ningún punto de vista, con “dar órdenes directamente” a los trabajadores de la contratista TALLERES CANO, S.L., como infundadamente se afirma en la demanda. Obviamente, si las piezas las fabrica mi representada, es perfectamente entendible que quien conoce las características y aplicaciones de dichas piezas es su fabricante y que éste debe suministrar puntualmente las indicaciones e informaciones necesarias a los trabajadores que han de efectuar el control técnico de calidad de dichas piezas. Todo ello, sin perjuicio de que quien desarrolla la labor técnica de control de calidad, según las especificaciones de seguridad y técnicas correspondientes, sean los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. Estos últimos poseen los conocimientos especializados y la experiencia suficiente en esta labor, de lo cual carecen los trabajadores de PIEZASCAR, S.L.

○ Respecto a la jornada laboral:

Con relación a la alegación de que el horario de la actora coincide, en sus turnos de trabajo, con el horario y régimen de turnos de los trabajadores de PIEZASCAR, S.L., tiene también una clara explicación en el hecho, ya expuesto, de que **el control de calidad de las piezas fabricadas debe hacerse ineludiblemente en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L. y siguiendo el mismo ritmo que sigue la producción de dichas piezas.** Y ello, por una cuestión meramente de organización productiva, tal y como vamos a demostrar en la fase de prueba.

○ Respecto al uniforme de trabajo:

La circunstancia de que la trabajadora demandante vista un uniforme con la imagen corporativa de PIEZASCAR, S.L. no constituye un hecho, por sí solo, que pueda determinar la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Se va a acreditar que PIEZASCAR, S.L. llegó a un acuerdo con TALLERES CANO, S.L. para facilitar a los trabajadores de esta última, por razones puramente operativas, el uniforme que usan los trabajadores de **PIEZASCAR, S.L.**, y esta empresa **factura a TALLERES CANO, S.L. el importe de dichos uniformes que la misma pone a disposición de su personal.** Este extremo, teniendo en cuenta el resto de los elementos fácticos que

estamos examinando y el contexto en el que se desarrollan los mismos, no revela por sí mismo que exista un supuesto de cesión ilegal de mano de obra. La **STSJ País Vasco, de 21 de marzo de 2006, Rec. 2718/05**, entiende que no se dan los requisitos necesarios para declarar la ilegalidad de la cesión y que, por lo tanto, la contrata es perfectamente lícita, en un supuesto en el que, además de valorarse otras circunstancias en su conjunto, se dice que los trabajadores de la contratista portaban el mismo uniforme con el anagrama identificativo de la empresa principal.

○ Respecto al correo electrónico corporativo:

Tal y como manifiesta la demanda, el correo electrónico empleado a diario por la actora para recibir y enviar comunicaciones, bien con sus compañeros de trabajo, bien con sus superiores, cuenta con el dominio correspondiente a su empleadora: @tallerescano.com.

Lo hasta aquí manifestado evidencia que ha existido un efectivo contrato de prestación de servicios industriales entre TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L., con un objeto cierto, totalmente lícito, determinado y

que está totalmente alejado de todo indicio de prestamismo laboral y que nada tiene que ver con la “mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria”, como infundadamente afirma la demanda.

○ Respecto a que la empresa cedente no dispone de una actividad u organización propia y estable:

Se alega en la demanda que TALLERES CANO, S.L., supuesta empresa “cedente”, no dispone de una actividad o de una organización propia y estable y que la trabajadora “no ha conocido a nadie de TALLERES CANO, S.L. ni ha visitado nunca sus instalaciones”.

Como suponemos que acreditará también la codemandada **TALLERES CANO, S.L.**, se trata de una empresa muy conocida en el sector del control técnico de calidad en la provincia de Tarragona, **dispone de instalaciones propias, dotadas de la correspondiente maquinaria, equipos y otros medios materiales para desarrollar su actividad**, la cual ya hemos manifestado que es singularmente especializada. Tenemos conocimiento, gracias a la información publicada en su página web, de que TALLERES CANO, S.L. cuenta con una plantilla estable, que no se limita en absoluto a los trabajadores que prestaban servicio en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L., contando además con contratistas de prestación de servicios con diversas mercantiles del sector. Aportamos como Doc. n°2 algunas capturas de pantalla que muestran contenidos de su página web y que confirman dicha información.

TALLERES CANO, S.L., como antes hemos argumentado, “no se limita a pagar las nóminas a su personal”, como dice la demanda, sino que **ejerce**, al menos en el ámbito de la contrata que suscribió con PIEZASCAR, S.L., **un auténtico papel de empresario, desplegando por completo su poder de dirección y organización respecto de sus trabajadores.**

Por otro lado, nos sorprende muchísimo que afirme la actora que no conoce a nadie de TALLERES CANO, S.L. ni que nunca haya visitado sus instalaciones. Cuesta mucho creer que un trabajador firme un contrato de trabajo con una empresa sin haber tenido ningún contacto con la misma.

- Respecto a que la mercantil no cuenta con los medios necesarios para ejercer su actividad:

La afirmación de la demanda de que TALLERES CANO, S.L. no tiene los medios propios para ejercer su actividad, carece de toda base y fundamento. Ya hemos dicho y se va a acreditar en la fase probatoria, que la citada mercantil posee sus propias instalaciones, además de sus propias herramientas especializadas y vehículos. Se va a demostrar también que **los equipos utilizados en el contrato de prestación de servicios por parte de los trabajadores de TALLERES CANO, S.L. no pertenecen a PIEZASCAR, S.L. sino a la contratista.**

Por otro lado, desconoce esta parte quién le entregó a la actora la carta de despido, pero desde luego que no fue el gerente de PIEZASCAR, S.L. y el hecho de que supuestamente se le entregara en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L. no desvirtúa para nada el hecho de que TALLERES CANO, S.L. ejerciera el poder disciplinario como empresario de la trabajadora demandante, siendo una circunstancia completamente irrelevante si tenemos en cuenta que ella prestaba servicios en las instalaciones de PIEZASCAR, S.L.

- En cuanto al último punto alegado como fundamento de la pretendida cesión ilegal de trabajadores, ya hemos visto y argumentado que TALLERES CANO, S.L. ha ejercido en todo momento, respecto de la actora, una completa posición de empresario, en toda su extensión.

Todo lo expuesto hasta aquí excluye por completo la existencia de un negocio jurídico entre las codemandadas que pueda configurarse como constitutivo de una cesión prohibida de mano de obra.

En último término, hay que tener en cuenta que el convenio colectivo aplicable a TALLERES CANO, S.L., según afirma la demanda, es el **convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Tarragona** y este mismo convenio es el que se aplica a mi representada PIEZASCAR, S.L.

Con esto queremos poner de manifiesto que uno de los argumentos habitualmente esgrimidos para fundamentar la existencia de cesión ilegal, como es el perjuicio salarial de los trabajadores afectados por contar con un convenio menos favorable, no tiene sentido alguno en este caso.

3.- Con respecto al hecho TERCERO de la demanda:

La empresa que represento nunca ha sido la empleadora de la actora y, por supuesto, no fue quien la despidió ni tampoco le entregó la mencionada carta de despido disciplinario.

Es totalmente infundada la afirmación que plantea la demanda en relación con el hecho de que la trabajadora acudió y solicitó al gerente de PIEZASCAR, S.L. una reducción de jornada por cuidado de hijos menores. Desde luego, esta petición nunca se efectuó. Del mismo modo, es del todo incierta la insinuación de que mi representada solicitó o recomendó a la mercantil TALLERES CANO, S.L. el despido de la actora.

4.- Con respecto al hecho CUARTO de la demanda:

Con relación a la pretensión de indemnización por daños morales derivados del supuesto despido nulo de que fue objeto la demandante, hemos de manifestar que ya hemos argumentado que el despido no lo decidió mi mandante, sino la codemandada TALLERES CANO, S.L., por lo que, en cualquier caso, **no podría imputarse a PIEZASCAR, S.L. el pago de una indemnización adicional por supuesta vulneración de derechos fundamentales**, cuando es obvio que mi representada fue ajena totalmente a dicha presunta vulneración, pues ninguna intervención tuvo, como se ha acreditado, ni en la petición de reducción de jornada de la actora ni en el despido de la que ésta fue objeto, que fue acordado, única y exclusivamente, por TALLERES CANO, S.L.

Por otra parte, hemos argumentado extensamente la **completa inexistencia de cesión ilegal de trabajadores** y la ausencia, por ello, de total responsabilidad imputable a mi mandante.

Y, en último término, cabría decir que **la actora no justifica los motivos de la concreta cuantía indemnizatoria** (40.000 euros, que se corresponderían, como dice, con el grado medio de la supuesta infracción), sin que explique para nada la causa de por qué debe tenerse en cuenta la aplicación de ese grado medio, cuando, según el artículo 40.1.c) de la LISOS, caso de existir la infracción ésta podría eventualmente aplicarse en grado mínimo, que prevé una horquilla entre 7501 y 30.000 euros de sanción. Por tanto, si la actora pretende una indemnización tomando como referencia el grado medio de la sanción, debería haberlo fundamentado debidamente en la demanda y acreditado en el acto del juicio, cosa que en absoluto ha hecho.

5.- Con relación a los fundamentos de derecho invocados en la demanda, especialmente con relación a la doctrina jurisprudencial aplicable al fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores:

- Debemos destacar, en primer lugar y ante nuestra sorpresa evidente, que una de las sentencias invocadas por la parte actora para tratar de justificar la existencia de cesión ilegal de mano de obra en el presente caso, contiene en realidad pronunciamientos totalmente opuestos a los pretendidos por dicha parte. Concretamente, la **STS 802/2019, de 25 de noviembre, declara en su fallo la inexistencia de cesión ilegal de trabajadores** y, por consiguiente, la subcontratación de servicios mediante un contrato completamente lícito, entendiendo la Sala que el hecho de que los trabajadores presten sus servicios en las instalaciones de la empresa principal no constituye por sí sólo indicio suficiente para constatar una mera puesta a disposición de mano de obra.

- En cuanto a la **STS 375/2019, de 16 de mayo**, también mencionada en la demanda, ésta no puede asimilarse en absoluto a la relación establecida entre TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L., puesto que **los hechos más relevantes que ha tomado en consideración la Sala para estimar la cesión ilegal difieren notablemente de los que aquí se van a probar**. Por una parte, la sentencia invocada entiende que la mercantil cedente no ejerce efectivamente su condición de empresario debido a que la cesionaria cuenta con un “poder de veto” o rechazo sobre los trabajadores que acuden a sus instalaciones. Esto no sucede en absoluto con mi representada PIEZASCAR, S.L., quien no dispone de tales facultades ni pretende arrebatárselas en modo alguno al empresario real de la actora, TALLERES CANO, S.L. Por otra parte, uno de los razonamientos principales de la Sala para declarar la ilegalidad de la cesión es la entrega de manuales con instrucciones técnicas y la facilitación de los horarios directamente a los trabajadores, por parte de la empresa cesionaria. Debemos recalcar, pues, que ninguna de estas dos actividades ha sido realizada por PIEZASCAR, S.L. y, por ende, la sentencia no puede ser tenida en cuenta.

- La **STS 892/2016, de 26 de octubre**, otra de las citadas por la parte actora, tampoco se asemeja en cuanto a sus hechos probados con las circunstancias propias de la relación mercantil establecida entre TALLERES CANO, S.L. y PIEZASCAR, S.L. mediante un contrato válido y lícito de prestación de servicios. De los hechos relatados en dicha sentencia se desprende que la empresa cedente no cuenta con los medios necesarios para realizar su actividad principal. En cambio, TALLERES CANO, S.L. sí dispone de otros trabajadores en su plantilla, más allá de los encargados del control de calidad de las piezas fabricadas por mi representada, y posee al menos un establecimiento utilizado como taller de reparaciones. TALLERES CANO, S.L. tiene también herramientas y medios materiales suficientes para realizar tanto las tareas de control de calidad como otras de distinta índole, como suponemos acreditará detalladamente su representación procesal en este acto.

- Finalmente, la **STSJ Madrid 73/2021, de 4 de febrero**, se basa en una línea argumentativa muy parecida a la anteriormente citada **STS 892/2016**, considerando la falta de control y ejercicio real de su condición de empresario por parte de la cedente como hecho decisivo en el fallo. A fin de evitar repeticiones innecesarias, nos remitimos al párrafo inmediatamente superior y al segundo punto de esta instructa para aclarar que tal situación no se corresponde en absoluto con la realidad empresarial de las sociedades codemandadas.

6.- Con relación a los fundamentos jurisprudenciales que vamos a invocar para sustentar la inexistencia de cesión ilegal de trabajadores:

Juntamente con la anteriormente mencionada **STS 802/2019, de 25 de noviembre**, consideramos especialmente relevante la siguiente doctrina:

- En primer lugar, la **STSJ Castilla y León 321/2011, de 16 de junio**, aborda un caso muy similar al que es objeto de enjuiciamiento en el presente litigio, en el cual diversos trabajadores de un taller de reparaciones prestan servicios de control de calidad de las piezas fabricadas por parte de una mercantil principal dedicada a la elaboración de componentes para el sector de la automoción. En dicha sentencia, **la Sala entiende que**

no existe cesión ilegal de trabajadores debido a que la contratista sí facilita instrucciones a sus empleados, les abona las nóminas, les concede vacaciones y permisos, ejerciendo además otras facultades. Más aún, dicha contratista cuenta con un encargado o responsable que se comunica con el responsable de la empresa principal. De igual modo sucede en el supuesto de **TALLERES CANO, S.L., quien dispone de un “Encargado de contrata”** que supervisa las tareas ejecutadas por parte de sus trabajadores (mencionado y explicado anteriormente en el tercer punto del motivo 2º). De especial importancia es también el fundamento empleado por la Sala relativo al hecho de que **los trabajadores acuden a las instalaciones de la empresa principal y realizan turnos muy parecidos a los de los empleados de la fabricante de componentes**, y que **no por ello resulta indicio o prueba suficiente para declarar la ilegalidad de la cesión**, puesto que la realización de dichos turnos queda perfectamente justificada por las mismas razones meramente organizativas que esgrimimos en los puntos dos y cuatro del motivo 2º.

- La **STS 59/2022, de 25 de enero**, también constata la inexistencia de cesión ilegal de trabajadores puesto que la contratista *“es una empresa real, con organización y actividad propia, que no se ha limitado a poner a disposición de la empresa principal mano de obra, sino que ha ejercido sus poderes empresariales de dirección y control sobre la actividad de la trabajadora – control de asistencia, de actividad, de contenido de la actividad, abono de salarios, potestad sancionadora – por lo cual no se aprecia que exista fenómeno interpositorio”*. Circunstancias éstas muy parecidas a las planteadas con anterioridad en los puntos siete y ocho del motivo 2º.
- De un modo parecido, las **SSTSJ Catalunya 6350/2021, de 3 de diciembre**, y **4730/2015, de 15 de julio**, coinciden en que la contratista sí actúa efectivamente como empresario real y que, por consiguiente, el contrato de prestación de servicios suscrito entre las mercantiles es perfectamente lícito, excluyéndose, por tanto, la existencia de cesión ilegal de mano de obra (recalcado también en el último punto del motivo 2º).

Por todo cuanto antecede, entendemos que la demanda debe ser desestimada, absolviéndose a mi representada, la empresa PIEZASCAR, S.L. de todos los pedimentos en su contra deducidos, previo recibimiento del presente pleito a prueba.

11. CONCLUSIONES

En conclusión, la realización del presente trabajo me ha permitido poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el Grado de Derecho, así como profundizar más en las problemáticas suscitadas en el supuesto de hecho planteado, es decir, en la cesión ilegal de trabajadores y en la conciliación laboral y familiar, así como en los despidos disciplinarios por disminución de rendimiento laboral, y todo ello desde varias perspectivas.

Por tal de adquirir referidos conocimientos, cabe mencionar que he realizado una investigación y estudio en profundidad sobre la normativa y jurisprudencia actual relativa a dichos temas, así como he analizado diversos mementos y manuales online, tales como “laboral práctico”.

Asimismo, el hecho de haber realizado una simulación de juicio, con la redacción de los escritos oportunos, me ha permitido adquirir conocimientos relativos al ejercicio práctico del derecho más allá de los conocimientos teóricos obtenidos. La búsqueda de escritos de las diferentes fases me ha permitido no solamente adquirir conocimientos de la estructura de los mismos, sino que me ha brindado la oportunidad de estar presente en un procedimiento desde la misma redacción de la carta de despido hasta el día de la vista, debiendo estudiar los requisitos de cada una de las fases.

En definitiva, considero que el trabajo realizado aborda ambas cuestiones desde una perspectiva en la que he empleado una argumentación jurídica convincente por tal de defender a mi representado, y tal y como sucede en un proceso judicial real, me he valido de todos los medios de prueba necesarios por tal de defender dicha postura.

12. WEBGRAFÍA.

Aranzadi Instituciones (s/f). *Formulario carta de despido por bajo rendimiento laboral*. Editorial Aranzadi SAU [Base de datos]. Recuperado en fecha de 02 de febrero de 2023 de https://insignis-aranzadidigital-es.sabidi.urv.cat/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b0000018891d07251712a6176&marginal=FOR\2012\1873&docguid=I935664d0fc8811e18d80010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_formularios;&spos=10&epos=10&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=

De Ávila, M. I. T. R. (2022, 27 febrero). *Esquema del Juicio Laboral. Instructa - Roleplayjuridico*. Roleplayjuridico. Recuperado en fecha de 02 de febrero de 2023, desde <https://roleplayjuridico.com/esquema-del-juicio-laboral-instructa/>

Estela Martín (s/f) *No cabe un uso torticero de la adaptación de la jornada para intentar «blindarse» ante un posible despido*. Sincro. Recuperado en fecha de 13 de abril de <https://sincrogo.com/blog/tribunales/garantia-indemnidad-art-34-8-et/>

Esther (18 de noviembre de 2009). *Trabajo a Turnos*. Tiempos Modernos, web de formación y orientación laboral. Recuperado en fecha de 13 de abril de <https://www.tiemposmodernos.eu/fo1-trabajo-a-turnos/r>

Francisca Fernando García, Antonio Martínez Muñoz (s/f). *Un proceso ordinario, aspectos relevantes e incidencias del acto de juicio*. EL ACTO DE JUICIO EN EL PROCESO LABORAL. Universidad de Murcia. Recuperado en fecha de 14 de mayo de 2023 de <https://www.um.es/documents/4874468/10927115/1.1.aspectos-relevantes.pdf/3d173f5f-4a5e-49cb-8bcb-a1fa4086a118>

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz (s/f). *Contratas, subcontratas y externalización productiva*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y

de la Seguridad Social. Recuperado en fecha de 17 de abril de 2023 de <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-42/#elementos>

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz (20 de abril de 2020). *Relación de sentencias recientes (TS/TSJ) sobre cesión ilegal – art. 43 ET (ABR'20)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado en fecha de 02 de abril de 2023 de <https://ignasibeltran.com/2020/04/20/relacion-de-sentencias-recientes-ts-tsj-sobre-cesion-ilegal-art-43-et-abr20/>

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz (s/f). *Sentencias cesión ilegal (art.43 ET)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado en fecha de 02 de abril de 2023 de <https://ignasibeltran.com/sentencias-art-43-et/>

Juan José Jiménez Roldán (2019). *Análisis del sistema de calidad para la verificación de piezas en un taller mecanizado* (Trabajo de fin de máster), Universidad de Sevilla, Dpto. Ingeniería Mecánica y Fabricación Escuela Técnica Superior de Ingeniería. Recuperado en fecha de 24 de abril de 2023 de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/95367/TFM-1492-JIMENEZ%20ROLDAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laboro. (2019, 3 octubre). *Los testigos en los juicios laborales*. Laboro, asesoramiento laboral solo para trabajadores. Recuperado en fecha de 22 de mayo de 2023 de <https://laboro-spain.blogspot.com/2019/10/testigos-juicios-laborales.html>

María del Carmino Ortiz de Solórzano Arusa. (Junio 2023). *Requisitos formales del despido disciplinario*. Práctico Laboral. vLex. Recuperado en fecha de 07 de junio de 2023 de

<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/carta+de+despido+disciplinario/vid/requisitos-formales-despido-disciplinario-501988266>

María Isabel Toledo Romero de Ávila (10 de junio de 2014). *El juicio laboral y su práctica en Sala*. LABORAL. LEFEBVRE [Base de datos]. Recuperado en fecha de 05 de mayo de 2023 de <https://elderecho.com/el-juicio-laboral-y-su-practica-en-sala>

Marta Aguza Merchán, Vicente Albert Embuena (Mayo de 2017). *Escrito comunicando la intervención en juicio de abogado, graduado social colegiado o procurador*. VLEX. Recuperado en fecha de 20 de mayo de 2023 de <https://app.vlex.com/#/vid/679659837>

Marta Luquero Rey (2020-2021). *Excepciones procesales en el proceso laboral* (Trabajo de fin de grado). Universidad de Valladolid. Facultad de ciencias del trabajo. Recuperado en fecha de 10 de marzo de 2023 de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49722/TFG-L2932.pdf;jsessionid=71FF47BCF8F24212327A6F4C0C6F6114?sequence=1>

NEO – Lefebvre. (Actualizado a 29 de mayo de 2023) *NORMAS GENERALES DE TRAMITACIÓN*. MEMENTO SOCIAL. Lefebvre. Recuperado en fecha de 05 de junio de 2023 de https://online.elderecho.com/seleccionProducto.do;jsessionid=0B130F18487629E1380B308E43B9D220.TC_ONLINE03?producto=UNIVERSAL&universal=PLAZOS&orden=relevancia#%2FpresentarMemento.do%3Fnref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3DA3132%26marginal%3D6757%26rnd%3D0.4078792593172378%26idConsultaActiva%3D1%26fulltext%3Don

S.A. (s/f). *Proceso ordinario laboral (arts. 76-101 LRJS)*. ESQUEMAS PROCESALES. vLex. Recuperado en fecha de 05 de junio de 2023 de <https://app.vlex.com/##vid/570259898>

S.A (07 de febrero de 2022). *Recursos en el proceso laboral: extraordinarios, ordinarios y contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos*. Iberley. Recuperado en fecha de 13 de mayo de 2023 de <https://www.iberley.es/temas/recursos-proceso-laboral-53731>

SERVICIO DE ESTUDIOS, UGT (30 de agosto de 2021). *La cesión ilegal de trabajadores en la jurisprudencia*. Número 11. Recuperado en fecha de 13 de febrero de <https://jmcasero.files.wordpress.com/2021/09/la-cesion-ilegal-de-trabajadores-en-la-jurisprudencia.pdf>

Solsona, I. (2022). *Escrito solicitando prueba para un juicio laboral*. Laboroteca. Recuperado en fecha de 22 de mayo de 2023 de <https://www.laboroteca.es/escrito-solicitando-prueba-juicio-laboral/>

Vicente Albert (actualizado a Mayo de 2023). *Formularios procesales laborales*. VLEX. Recuperado en fecha de 16 de mayo de 2023 de <https://app.vlex.com/##sources/6282/chapter:381674>

Vicente Albert Embuena (abril 2016). *Papeleta de conciliación en reclamación sobre despido disciplinario. Despido improcedente*. Formularios Laborales. vLex. Recuperado en fecha de 02 de junio de <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/papeleta+de+conciliacion+por+despido/vi d/papeleta-despido-improcedente-474626280>

Víctor Santa- Bárbara Rupérez. (s/f) *Procesos sobre despidos disciplinarios*. Práctico Laboral. vLex. Recuperado en fecha de 05 de junio de 2023, de

<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/demanda+despido+disciplinario/vid/procesos-despidos-disciplinarios-576551170>

13. JURISPRUDENCIA.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Cáceres, número 72/2022, de fecha de 17 de marzo de 2022, mencionando la Sentencia del Tribunal Supremo del 16 de mayo de 2019. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos] Recuperado en fecha de 04 de marzo de 2023 de <https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/9988312/Real%20Decreto%20alarma%20sanitaria%20Covid-19/20220602>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número de recurso 105/2022, de 25 de mayo de 2022. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos]. Recuperado en fecha de 28 de marzo de 2023 de <https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/10014980/Real%20Decreto%20alarma%20sanitaria%20Covid-19/20220621>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 39/2021, de fecha de 25 de enero de 2021. IUSTEL (09 de junio de 2021). Recuperado en fecha de 07 de abril de 2023 de https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1212077

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, sección 1ª), número 285/2022, de 3 de octubre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, número 77/2021, en fecha de 02 de febrero de 2021. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos] Recuperado en

fecha de 15 de marzo de 2023 de
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6e92a187b447185c/20210413>

Sentencia del Tribunal Supremo, número de recurso 66/2005, de fecha de 14 de marzo de 2006. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos] Recuperado en fecha de 18 de abril de 2023 de
<https://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=836766&links=%2266%2F2005%22&optimize=20060427&publicinterface=true>

Sentencia del Tribunal Supremo, número 32/2022, en fecha de 13 de enero de 2022. Consejo General del Poder Judicial [Base de datos] Recuperado en fecha de 21 de marzo de 2023 de
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/3fe6b94ad2267aca>

Sentencia del Tribunal Supremo, número 375/2019, en fecha de 16 de mayo de 2019. vLex [Base de datos]. Recuperado en fecha de 10 de marzo de 2023 de
<https://vlex.es/vid/798767529>

14. LEGISLACIÓN.

Artículo 43.2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado (BOE). Núm. 255, de 24 de diciembre de 2015. Recuperado de
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado (BOE). Núm. 311. Cortes Generales. Recuperado de
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado (BOE).
Núm. 7 de 08 de enero de 2000. Recuperado de
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-323>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del
Estado (BOE). Núm. 245, de 11 de octubre de 2011. Recuperado de
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto
refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado (BOE).
Núm. 255, de 24 de diciembre de 2015. Recuperado de
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>