

Miriam Carrión Holguera

SIMULACIÓN DE JUICIO LABORAL

“Extinción del contrato de trabajo por
causas objetivas”

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por la Sra. Anna Mañé García

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de:

Trabajo de Recerca

Simulación de juicio

Dictamen/Informe

APS

TFG vinculado a prácticas

RESUMEN / RESUM / ABSTRACT

El presente trabajo de fin de grado consiste en una simulación de un juicio laboral, tras el despido de una trabajadora por causas objetivas. A raíz del caso planteado, se analizarán los requisitos del despido por causas objetivas, la figura del grupo laboral o patológico de empresas, y la calificación del despido. Represento a la trabajadora despedida, y otro compañero representa a la parte empresarial.

El present treball de fi de grau consisteix en una simulació d'un judici laboral, després de l'acomiadament d'una treballadora per causes objectives. Arran del cas plantejat, s'analitzaran els requisits de l'acomiadament per causes objectives, la figura del grup laboral o patològic d'empreses, i la qualificació de l'acomiadament. Represento a la treballadora acomiadada, i un altre company representa la part empresarial.

This final degree project consists of a simulation of a labor lawsuit, after the dismissal of a worker for objective reasons. As a result of the case raised, the requirements for dismissal for objective reasons, the figure of the labor or pathological group of companies, and the qualification of the dismissal will be analyzed. I represent the fired worker, and another colleague represents the business side.

PALABRAS CLAVE

Juicio – Sentencia – Demanda – Conciliación - Despido

ÍNDICE

1. ENUNCIADO DEL CASO PRÁCTICO	5
2. INTRODUCCIÓN	7
3. ACTO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA	8
3.1. DEMANDA O PAPELETA DE CONCILIACIÓN	9
3.2. CÉDULA DE CITACIÓN	16
4. ACTO DE CONCILIACIÓN	17
4.1 ACTA DE CONCILIACIÓN	18
5. DEMANDA JUDICIAL	21
5.1. DEMANDA JUDICIAL	23
6. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA Y PROVIDENCIA	31
6.1. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA	32
6.2. PROVIDENCIA	37
7. PODERES DE REPRESENTACIÓN	40
7.1 PODER APUD ACTA	41
8. ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL	43
8.1 ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL	44
9. INSTRUMENTA DE PRUEBA DE LA PARTE ACTORA	46
9.1. INSTRUMENTA DE LA FASE PROBATORIA	47
10. INSTRUMENTA DE LAS CONCLUSIONES DEL JUICIO	49
10.1. INSTRUMENTA DE CONCLUSIONES DEL JUICIO	50
11. CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO	52
12. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA	53
13. ANEXOS	55
13.1. Contrato de trabajo	55
13.2. Formulario oficial de conciliación	56

1. ENUNCIADO DEL CASO PRÁCTICO

La empresa LANAS E HILOS S.L. (en adelante, LANAS), con domicilio social en Cambrils, se dedica a la producción y comercialización de hilos de poliéster y algodón destinados a usos industriales.

La citada mercantil es accionista mayoritaria y propietaria al 100% de las participaciones sociales de la empresa TRENZADOS S.L., la cual tiene su centro de trabajo en el solar contiguo a la empresa principal, en la misma población que ésta (Cambrils).

Esta última se dedica a la misma actividad que LANAS y comparten el mismo domicilio social. Ambas mercantiles utilizan los mismos medios de comunicación (teléfono, fax, etc.) y los trabajadores de cada una de las empresas prestan sus servicios, de forma puntual, para ambas. Lo cierto es que la familia Carrión Palomares ejerce la dirección sobre ambas empresas.

Rosa Díaz Romero, con domicilio en Salou, ingresó a prestar servicios para la empresa LANAS el día 6-4-2010, mediante contrato de trabajo indefinido a jornada completa. La categoría profesional que venía ostentando era de oficial 1ª administrativa y percibía un salario mensual bruto con inclusión de pagas extraordinarias de 1.455,65 euros, que se le venía abonando mensualmente mediante transferencia bancaria. Su centro de trabajo es en Mora d'Ebre.

Rosa no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparada por garantías sindicales diamantes del ejercicio del mismo.

En fecha 1-9-2020, la dirección de la empresa LANAS le entregó un escrito mediante el cual se le comunicaba el despido por razones objetivas, concretamente, por causas económicas y organizativas, en virtud de los artículos 52.c y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Según refiere la carta de despido, cuando se fundó la empresa el proceso era intensivo en mano de obra, puesto que las máquinas eran muy básicas y necesitaban de una supervisión constante por parte de los trabajadores. Sin embargo, recientemente la empresa ha tenido que adaptarse a las exigencias causadas por la globalización de los mercados mediante progresivos cambios, entre ellos, modernizando la maquinaria y las instalaciones. A causa de estos cambios, la facturación durante el ejercicio del año 2020 ha disminuido respecto del anterior, lo cual afecta directamente a su puesto de trabajo.

La carta de despido añade que la empresa no puede poner a su disposición la indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, debido a problemas de tesorería y falta de liquidez.

La trabajadora acude al despacho del graduado/a social actor/a solicitando servicios profesionales para formular demanda de despido.

Además, le cuenta que el día 27-8-2020 se reincorporó al trabajo después de haber solicitado y disfrutado del periodo de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad, nuevo proceso de incapacidad temporal y permiso de lactancia compactado. El nacimiento de su hija tuvo lugar el día 15-10-2019.

2. INTRODUCCIÓN

Nos hallamos ante un conflicto laboral entre una trabajadora y la empresa donde presta sus servicios, la empresa LANAS E HILOS S.L.

La causa del conflicto es un despido por causas objetivas efectuado a una trabajadora, en concreto, por causas económicas y organizativas, tras su incorporación en la empresa después de estar en situación de incapacidad temporal producido por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad y permiso de lactancia.

A raíz del supuesto práctico planteado, se analizará la figura del despido por causas objetivas, las fases del proceso y, asimismo, la figura de grupo laboral o patológico de empresa, pues como se expondrá en apartados posteriores, la empleadora LANAS E HILOS S.L., forma un grupo laboral con la empresa TRENZADOS S.L., según los requisitos establecidos en la jurisprudencia. A modo de ejemplo, las dos son dirigidas por la misma familia, así que tienen unidad empresarial y de dirección, se dedican a la misma actividad y comparten el mismo domicilio social. El despido efectuado por causas organizativas y económicas por la empresa LANAS E HILOS S.L, cuando entregaron la carta de despido a la trabajadora en esta sólo se especificaba la situación económica de LANAS pero no adjuntaron la situación de la empresa TRENZADOS, que es conjuntamente con LANAS, titular de la relación de trabajo de la actora.

Mi papel en este trabajo ha sido de ejercer de graduada social de la parte actora, la trabajadora. Mi principal objetivo ha sido acreditar que en este caso nos encontramos ante un grupo laboral o patológico de empresas y que concurre una causa de nulidad porque la trabajadora se reincorporó a su puesto de trabajo y antes de que pasaran 12 meses desde la fecha de nacimiento la despidieron, considerando este despido nulo como petición principal.

Este trabajo se ha realizado contemplando las fases de un proceso real. Primero, la empresa le entregó la carta de despido a la trabajadora, lo cual provoca su disconformidad y presentamos una papeleta de conciliación. Se acude al servicio de conciliaciones para intentar solucionarlo, pero no se llega a un acuerdo, por lo que el letrado conciliador levanta acta sin avenencia. Posteriormente, al no haber llegado a un acuerdo, presento la demanda judicial. A partir de ahí, se inicia el proceso judicial de despido. Cada una de las fases mencionadas serán objeto de estudio en los apartados que veremos posteriormente.

Para el estudio y desarrollo del presente trabajo, me he basado principalmente en el 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, en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en jurisprudencia del Tribunal Supremo y estudio doctrinal.

3. ACTO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA

La conciliación es el primer trámite que debemos realizar antes de presentar una demanda judicial en el Juzgado de lo Social. Esta se encuentra regulada en los artículos 63 al 68 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS) y en el Real decreto 2756/1979, de 23 de noviembre y la Orden TRE/87/2009, de 27 de febrero, por la que se aprueba la aplicación “Conciliacions” para la automatización de la tramitación de los expedientes de conciliación administrativa previa a la vía judicial laboral.

La finalidad de la conciliación es intentar evitar el procedimiento judicial, de modo que las partes en el proceso puedan acercar sus posturas e intentar solucionar el conflicto sin necesidad de tener que llegar al acto del juicio.

Es un trámite de carácter obligatorio tal como indica en el artículo 63 de la LRJS, menos en los casos previstos en el artículo 64 de la LRJS. En el caso de no asistencia al acto de la parte solicitante o no alegase ninguna justa causa las consecuencias serían que no se tendrá por presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación. En cambio si no compareciese la otra parte, se hará hacer constar en la certificación del acta de conciliación y esto significará que se tendrá la conciliación intentada sin efecto como bien nos explica en el artículo 66 de la LRJS.

Los efectos de la conciliación los encontramos regulados en el artículo 65 de la LRJS. El artículo nos especifica que la solicitud de conciliación o mediación suspende los plazos de la caducidad e interrumpe los de prescripción.

Este acuerdo se podrá impugnar de acuerdo con el artículo 67 de la LRJS, podrá ser impugnado por las partes del proceso y por quien pudiera sufrir perjuicio de este. Se tendrá que impugnar ante el juzgado o el tribunal al que le hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación.

Lo acordado en conciliación servirá para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, tal como lo especifica en el artículo 68 de la LRJS.

En nuestro caso, se presenta una demanda conciliación a través del portal telemático ante el CMAC, que es el centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Una vez presentada, se genera la cédula de citación, que señala el día y la hora de celebración del acto de conciliación.

A continuación, se acompaña la demanda de conciliación y la cédula de citación al acto de conciliación. Asimismo, en el anexo al trabajo se acompaña el formulario oficial de demanda de conciliación de la Generalitat.

3.1. DEMANDA O PAPELETA DE CONCILIACIÓN

AL DEPARTAMENT DE TREBALL,

AFERS SOCIALS I FAMILIES

Unitat de conciliacions

Miriam Carrión Holguera, graduada social, en nombre y representación de **ROSA DÍAZ ROMERO**, mayor de edad, provista de DNI 56785432L con domicilio en Salou, comparezco y como mejor proceda en Derecho, digo:

Que mediante el presente escrito formulo demanda de conciliación por **DESPIDO NULO y SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE** contra las empresas del sector textil:

-**LANAS E HILOS S.L.**, (en adelante, LANAS) provista de NIF B55707228, con domicilio social en la avenida diputación nº120, Cambrils.

-**TRENZADOS S.L** (en adelante, TRENZADOS), provista de NIF B55748982, con domicilio social en avenida diputación nº120, Cambrils.

La presente demanda se formula en base a los siguientes

HECHOS

Primero.- La Sra. Rosa Díaz Romero ingresó a prestar servicios para la empresa LANAS el día 06/04/2010 mediante contrato indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de Oficial 1ª Administrativa, y con un salario bruto mensual de 1.455,65€, con inclusión de pagas extraordinarias, que se le venía abonando mediante transferencia bancaria. El centro de trabajo en Mora d'Ebre.

Segundo.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio textil, código de convenio núm. 43000115011994.

Tercero.- Las demandadas constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, por los motivos que seguidamente se sucederán:

El artículo 42 del Código de Comercio establece que “existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras”, como es el caso, puesto que LANAS es la que ejerce una influencia dominante sobre TRENZADOS desde el punto de vista del control societario. Lo cierto es que las codemandadas forman parte de un grupo o holding empresarial, la dirección del cual está a cargo de la familia Carrión Palomares.

Los requisitos que prevé la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina para determinar la existencia de un grupo laboral o patológico de empresa son los siguientes:

1º) El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo. La jurisprudencia se refiere a la confusión de plantillas o plantilla única, cuando los trabajadores de una empresa prestan servicios de manera simultánea o sucesiva para varias empresas del grupo (STS en fecha 31/01/1991).

2º) La confusión patrimonial, se manifiesta cuando entre las sociedades que integran el grupo existe un alto grado de comunicación de sus patrimonios (STS de fecha 08/06/1988 A/5256). Según la STJ Cataluña en fecha 01/06/1994, la confusión patrimonial supone “la existencia de un patrimonio social confundido entre las sociedades demandadas que se manifiesta en el pago de deudas, cesión de titularidad de edificios y utilización de marcas comerciales, evidencia una situación de unidad empresarial”.

3º) La unidad de caja, se trata de un grado extremo de confusión patrimonial en un grupo de empresas patológico. Según la STS en fecha 02/06/2014 nº3461/2014 Rec. 546/2013 se determina que “la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; que con elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo”.

4º) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente» (en este sentido, la STS en fecha 06/05/198). Se utiliza para eludir responsabilidades laborales. La jurisprudencia dicta que solo hay una empresa real y otra que no lo es, sino que es una mera pantalla bajo la que opera la primera indirectamente.

5º) El uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores, tiene lugar cuando la actuación del grupo es bajo unos mismos criterios o coordinadas o bajo un mismo poder de dirección (STS en fecha 22/03/1991).

Las consecuencias de la apreciación de grupo de empresas a efectos laborales conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por todas, la STS en fecha 03/05/1990 RJ 1990/3946, son las siguientes:

1º) Responsabilidad solidaria. De esta consecuencia se desprende la existencia de única unidad de imputación, esto es, todas las empresas del grupo son responsables del devenir de los contratos de trabajo de los trabajadores que les prestan servicios. La STS en fecha 30/06/1993 Rec. 720/1992 ha fundamentado la responsabilidad solidaria en “la búsqueda de la realidad auténtica de los hechos, más allá de los formalismos y formalidades jurídicas, evitando que pese sobre el trabajador el oneroso deber de indagación de interioridades negociables subyacentes que suelen ser difíciles de descubrir; y en aras de la seguridad jurídica, evitando así empresas ficticias y sin garantías de responsabilidad”.

2º) Extensión de la prohibición de competencia desleal a todas las actividades empresariales que desarrolla el grupo de empresas laboral; según la STS en fecha 22/03/1991 RJ. 1991/1889, se aprecia una ruptura del principio de

3º) Acreditación de la concurrencia de causa habilitante a nivel del grupo laboral de empresas. Según la STSJ de Cataluña en fecha 05/04/2000 y STS en fecha 23/01/2007, el despido se considerará improcedente si no se acredita la concurrencia de las causas en las dos empresas en las que las trabajadoras prestaban sus servicios de manera indistinta. Según los tribunales, esta apreciación tiene importantes consecuencias en los procedimientos de despido colectivo, porque la responsabilidad solidaria entre las diferentes empresas del grupo puede llevar a que todas ellas sean responsables de la readmisión de los trabajadores y de sus salarios de tramitación en caso de que los despidos sean declarados nulos en sede judicial (SAN en fecha 26/07/2012).

En este sentido, la STSJ de Castilla y León, Burgos de fecha 5/7/2017, num.431/2017 Rec. 819/2014, declara la improcedencia del despido del actor por causas económicas debido a que esta causa no refleja la situación de la demandada, al no haberse hecho referencia en la carta de despido a la situación económica de la totalidad de las empresas del grupo porque se le está sustrayendo al actor la información de la situación real del grupo de empresas a nivel laboral.

En el mismo sentido se pronuncia la STS de Castilla y León en fecha 8/6/2005, recurso 150/04 , la cual establece: “En el marco de la responsabilidad compartida por los integrantes del grupo , en la aludida sentencia, en la de 21 de diciembre de 2000 (recurso 4383/99) y otras posteriores, hemos declarado que para extender la responsabilidad no basta la concurrencia de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo , para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria, sino que es necesaria la concurrencia de otros elementos adicionales, como la confusión de plantillas; la confusión de patrimonios sociales; la apariencia externa de unidad empresarial y la

dirección unitaria de varias entidades empresariales; por consiguiente, los componentes del grupo tienen, en principio un ámbito de responsabilidad propio, como personas jurídicas independientes que son.”

Cuarto.- Aplicando los anteriores requisitos al caso de autos, esta parte entiende que concurren los requisitos dictados por la doctrina y la más reciente jurisprudencia para apreciar la existencia grupo de laboral o patológico de empresas.

En concreto, la empresa LANAS y la empresa TRENZADOS, constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, atendiendo a las siguientes circunstancias:

1. Actúan de forma continuada o al menos habitual en la confusión de plantillas, ya que los trabajadores de cada una de las empresas prestan sus servicios de forma puntual para las dos.

2. Entre ambas existe una apariencia de unidad empresarial y de dirección unitaria debido a que la dirección de las dos la asume la familia Carrión Palomares. Entre la empresa LANAS y TRENZADOS no existe una distinción clara entre ambas.

3. Ambas se dedican a la misma actividad y comparten el mismo domicilio social.

4. Comparten los mismos medios de comunicación, como son el teléfono o el fax.

5. La empresa LANAS es accionista mayoritaria y propietaria al 100% de las participaciones de TRENZADOS y ambas tienen los centros de trabajo contiguos en Cambrils.

Sin perjuicio de lo anterior, esta parte se reserva el derecho de ampliar la demanda inicialmente formulada frente a otras empresas que formen parte, asimismo, del grupo laboral y puedan tener responsabilidad en el presente procedimiento.

Quinto.- En fecha 01/09/2020, la dirección de la empresa LANAS le entregó a la actora un escrito mediante el cual se le comunicaba el despido por razones objetivas, concretamente, por causas económicas y organizativas, en virtud de los artículos 52.c y 51.1 del E.T., con efectos a partir de 15/09/2020. La carta de despido refiere que la empresa no puede poner a disposición de la actora la indemnización de 10.049,97 € consistente en veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades debido a problemas de tesorería y falta de liquidez.

Sexto.- Al margen que los datos alegados en la carta de despido no se ajustan a la realidad, en la comunicación de despido no hay ni un solo dato relativo a las restantes empresas del grupo patológico o laboral, en este caso de la empresa TRENZADOS, con lo cual no se ajusta a los requisitos establecidos en el art 52 E.T, ni por la jurisprudencia STS de fecha 23 de enero de 2007 RJ 2007/1910, traída a colación en la sentencia del

TSJ de Cataluña en fecha 18 de enero de 2010 (AS 2010/984) y la más reciente Sentencia Nacional de 28 de septiembre de 2012 (2012/2515), por cuanto “cuando se produzca la situación de unidad empresarial puede aceptarse que habrá que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa, que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial”.

En la carta de despido no se especifica la situación económica negativa de TRENZADOS, que es conjuntamente con LANAS, titular de la relación de trabajo de la actora. En el despido de la demandante, se especifica como causa de despido la necesidad objetivamente acreditada de “adaptarse a las exigencias causadas por la globalización de los mercados mediante progresivos cambios”. En concreto, se refiere al puesto de trabajo de la actora, por lo que el despido de la misma se ha de calificar como improcedente según el artículo 52 c E.T. STS en fecha de 31/12/1991, Rec 688/1990.

La carta de despido cita solamente como causa de extinción por causas objetivas de la relación laboral de la actora al amparo de los artículos 52 c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, ningún hecho refleja de la situación de la empresa demandada TRENZADOS, lo cual constituye un defecto formal en el despido que sitúa a esta parte en una posición de indefensión y, por tanto, conllevaría a la improcedencia del mismo, mediando responsabilidad solidaria de ambas empresas debido a la concurrencia de los requisitos previstos por la jurisprudencia, sin perjuicio de lo que se expondrá en los hechos siguientes.

Séptimo.- La empresa no ha puesto a disposición de manera simultánea la indemnización correspondiente el día 01-09-2020 cuando la dirección de la empresa le entregó la carta de despido la cual tendría efecto el día 15-09-2020, la cual asciende a 10.049,97 €, la empresa alegó falta de liquidez. El artículo 53.1.b E.T. establece de forma expresa que la indemnización se ha de poner a disposición del trabajador de forma simultánea en el mismo momento en que se le comunica la extinción.

Según el STS, en fecha 24/02/2014. Rec. 3152/2012 y STS en fecha 9/7/2013, Rec. 2863/2012: “La puesta a disposición de la indemnización debe tener lugar simultáneamente a la entrega de la carta de despido, sin que pueda producirse desfase alguno ni quepa retrasarla a la fecha de eficacia del despido”.

En el mismo sentido, el TSJ Madrid en fecha 23-1-97, Rec. 6219/95 “El mero hecho de que la empresa se encuentre en situación económica negativa no permite presumir que no pueda poner a disposición del trabajador la indemnización legal. “

Octavo- Al margen que el hecho de no demostrar la afectación global del grupo patológico constituye defecto de forma en el despido que causa indefensión a esta parte y, por tanto, conllevaría a su improcedencia, mediando responsabilidad solidaria de las empresas integradas en el grupo debido a la concurrencia de los requisitos exigidos al efecto, así como que la empresa no ha puesto a disposición de la trabajadora la indemnización correspondiente de forma simultánea, motivo que también conllevaría a la improcedencia del despido, en el presente caso se aprecia una causa objetiva de nulidad.

La trabajadora tuvo una hija el día 15/10/2019, por lo que había solicitado y disfrutado del periodo de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad, nuevo proceso de incapacidad temporal y permiso de lactancia compactado, reincorporándose a su puesto de trabajo el día 27/08/2020. Posteriormente, fue despedida por la empresa LANAS con efectos del día 15/09/2020.

El artículo 53.4 del E.T. contempla que el despido de los/as trabajadores/as tras la reincorporación al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo debe ser considerado nulo.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el día 8 de marzo supuso un blindaje frente al despido, tanto disciplinario como objetivo, ya que este a partir del artículo 2.13 introdujo la modificación del art 53.4 del E.T. Esta modificación supuso que la ampliación del periodo de 9 a 12 meses desde la fecha de nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Esta modificación fue muy importante, ya que aumenta el plazo a 12 meses para que no se pueda despedir a ninguna trabajadora por el hecho de haber disfrutado de una baja por maternidad que recordemos, el cual es un derecho que ostenta la trabajadora.

Esta normativa intenta evitar la discriminación por razón de sexo, interpretando como discriminación, y por tanto como despido nulo, todo despido durante el disfrute del permiso de maternidad y otros casos.

En este sentido se pronuncia STJ del País Vasco, nº308/2019 en fecha 5/02/2019, el cual declara nulo el despido de una trabajadora que cuando han transcurrido nueve meses (normativa anterior) y ocho días desde el nacimiento de su hija la despidieron aludiendo la disminución voluntaria y continua del rendimiento, el tribunal otorga la “calificación del despido nulo con una indemnización añadida por vulneración de derechos fundamentales y daños morales de 10.000 euros.”

En el mismo sentido se pronuncia la STS de fecha 23-12-2014, Rec. 2091/2013, “en el supuesto ahora sometido a la consideración de la Sala, tal y como resulta del relato

de hechos probados de la sentencia de instancia, la actora disfrutó de permiso de maternidad desde el 14 de octubre de 2009 al 2 de febrero de 2010, procediendo a reincorporarse al trabajo el 3 de febrero de 2010. Dicho día se personó en las oficinas de la empresa y fue recibida por D. Juan Luis, asesor facultativo y jefe en funciones del servicio de calidad ambiental, quien le confirmó su cese haciéndole saber que no se había previsto su nueva contratación tras el descanso maternal. En definitiva, una vez finalizado el descanso maternal y personada la actora en la empresa para reanudar su actividad, se le comunica el cese, cuando aún no había transcurrido el lapso de nueve meses desde su incorporación, lo que supone que el despido ha de ser declarado nulo, de conformidad con lo previsto en el artículo 55.5 c) del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, lo que conduce a estimar este motivo del recurso."

En consecuencia, la aplicación de la anterior jurisprudencia y normativa conlleva a la NULIDAD de la decisión extintiva, por no haber transcurrido el lapso de doce meses entre la fecha del nacimiento, el día 15-10-2019, y la fecha del despido, 15-09-2020, en virtud del artículo 55.5. a) y c) del E.T.

Noveno.- Por los argumentos vertidos, entiendo que debe declararse la nulidad del despido notificado el día 01-09-2020, con efectos a partir del día 15-09-2020, por contravenir el art. 53.4 E.T., lo que comporta la inmediata readmisión en mi puesto y condiciones de trabajo y al pago de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta aquella en que se proceda a la readmisión.

Décimo.- La Sra. Rosa Díaz Romero no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparada por garantías sindicales diamantes del ejercicio del mismo.

En su virtud,

SOLICITO: Que teniendo por presentado este escrito, lo admita y en consecuencia se sirva en fijar día y hora para celebrar el preceptivo acto de conciliación con las empresas demandadas, previo a la vía jurisdiccional.

En Reus, a 10 de septiembre de 2020.

Firmado: Miriam Carrión Holguera

DNI: 39925578Q

3.2. CÉDULA DE CITACIÓN

CÈDULA DE CITACIÓ

Amb relació a l'expedient que s'indica tot seguit, us cito perquè comparegueu, personalment o degudament representats, a la sala dia i hora especificades a continuació, als Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (C. Juan Baptista Plana 29-31, Tarragona Tel. – 977 233614), a fi de dur a terme l'acte de conciliació a què es refereix en la papereta, registrada amb número 640 Sala: 2 Data i hora: 22/09/2020 12:00hores Concepte: **Acomiadament**

Interessants sol·licitants

Interessants no sol·licitants

ROSA DÍAZ ROMERO

- LANAS E HILOS S.L

- TRENZADOS S.L

Així mateix, us informo que, d'acord amb l'article 8.3 del Reial decret legislatiu 2756/1979, de 23 de novembre, a aquest acte, que és obligat, els interessats poden comparèixer assistits d'un home bo i que les empreses han de facilitar el número CIF.

D'altra banda,

L'article 66 de la Llei reguladora de la jurisdicció social disposa:

“1. La representació de la sol·licitud de conciliació o de la mediació suspèn els terminis de caducitat i interromprà els terminis de prescripció. El còmput de la caducitat es reprendrà el dia següent d'intentada la conciliació o la mediació o transcorreguts quinze dies hàbils, excloent del còmput els dissabtes, des de la seva presentació sense que s'hagi realitzat.

2. En qualsevol cas, transcorregut 30 dies, comptats en la forma indicada en el número anterior, sense que s'hagi realitzat l'acte de conciliació o sense haver-se iniciat mediació o assolit acord, es tindrà per finalitzat el procediment i per complet el tràmit.”

Cap de la Secció de Relacions Laborals

Catalina Socias Sevil

Tarragona, 10 de setembre de 2020.

4. ACTO DE CONCILIACIÓN

El objetivo del acto de conciliación es que la partes puedan llegar a un acuerdo sin necesidad de llegar a juicio.

El acta de conciliación recoge la siguiente información:

-Las partes que se presentan al acto de conciliación

-La persona trabajadora si se ratifica o aclara el contenido de la papeleta de conciliación.

-La empresa, puede o contestar a la reclamación o simplemente oponerse por los motivos que se alegaran en el momento procesal oportuno.

-Los términos y condiciones si se hubiese alcanzado un acuerdo entre las partes.

-La firma de ambas partes.

Los resultados de este acto son los detallados a continuación:

-Con avenencia, cuando se ha llegado a un acuerdo entre las partes.

-Sin avenencia, no hay acuerdo entre las partes.

-Intentada y sin efecto, cuando la empresa no ha acudido al acto de conciliación.

-No presentada, por lo contrario, a la anterior, es cuando el trabajador ha sido citado y no acude a la conciliación ni aleja una causa que justifique su ausencia.

-Desistimiento, cuando el trabajador acude al acto de conciliación y manifiesta su voluntad de abandonar el procedimiento o bien quiere retirar la papeleta que había presentado con anterioridad.

El trabajador en esta acta puede aceptar la oferta que le ofrece la empresa y entonces el proceso se terminaría en este momento. Por el contrario en el caso que nos toca las partes no han llegado a un acuerdo y esto significa que seguimos con el proceso judicial.

4.1 ACTA DE CONCILIACIÓN



ACTA DE CONCILIACIÓ

Expedient núm. 640/2020

A Tarragona, a les 12:00 hores del dia 22/09/2020

DAVANT MEU Maria López, lletrada conciliadora designada per conèixer en aquest acte de l'expedient indicat a l'encapçalament, iniciat en virtut de la papereta de conciliació en reclamació per ACOMIADAMENT (notificat 01/09/2020 amb efectes 15/09/2020) registrada d'entrada en aquests Serveis Territorials en data 10/09/2020 per:

ROSA DÍAZ ROMERO

Enfront de:

- LANAS E HILOS S.L
- TRENZADOS S.L.

COMPAREIXEN:

Per la part sol·licitant:

ROSA DÍAZ ROMERO, amb DNI 56785432L, en nom propi, que consta citat/da, i del/de la qual figuren a l'expedient les altres circumstàncies personals. Assistit/da en aquest acte per MIRIAM CARRIÓN HOLGUERA, amb DNI 39925578Q, com a graduada social.

Per la part no sol·licitant:

LANAS E HILOS S.L., que ha estat citat/da, representat/da per RUBÉN PALOMARES SÁNCHEZ, amb DNI 48005827C, apoderat/da en virtut d'escriptura autoritzada pel notari/a de Tarragona, Sr./Sra. David Muñoz,, núm. De protocol 0000/2017, que assegura que està vigent.

TRENZADOS S.L., que ha estat citat/da, representat/da per RUBÉN PALOMARES SÁNCHEZ, amb DNI 48005827C, apoderat/da en virtut d'escriptura autoritzada pel notari/a de Tarragona, Sr./Sra. David Muñoz,, núm. De protocol 0000/2017, que assegura que està vigent.

OBERT L'ACTE

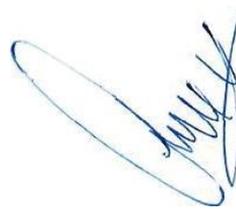
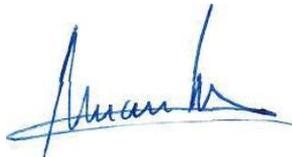
La part interessada sol·licitant s'afirma i ratifica en el contingut de la papereta.

Concedida la paraula a la part interessada no sol·licitant, Lanass e Hilos S.L i Trenzados S. Manifesta que s'oposa a la demanda per les raons que al·legaran el moment processal oportú.

L'acte de conciliació finalitza sense avinença.

Llegida l'acta, que les parts troben conforme, la signem i els en dono la corresponent còpia certificada.

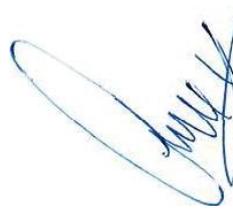
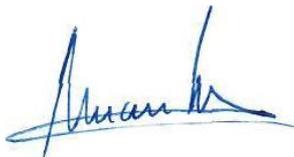
De tot plegat, en dono fe.



 Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies

La lletrada conciliadora

 Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies
Servei Territorial de Tarragona



Informació bàsica de protecció de dades del tractament “Conciliacions”

Responsable del tractament: Direcció General de Relacions Laborals i Quantitat en el treball del departament, Afers Socials i Famílies.

Finalitat: La finalitat és gestionar els actes de conciliació previs a la via jurisdiccional entre el personal treballador i les empreses, ja siguin per acomiadaments, per reclamacions de quantitats o per reconeixements de drets i les compareixences col·lectives per atorgar la representació.

Legitimació: El tractament és necessari per al compliment d’una obligació legal aplicable al responsable del tractament.

Destinataris: Les dades no es cediran a tercers.

Drets de les persones interessades: Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d’adreçar un escrit a la Direcció General de Relacions Laborals i Quantitat en el Treball per correu postal (C. Sepulveda, núm. 148-160, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreçat a dgrelacionslaborlas.tsf@gencat.cat i signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut).

Informació addicional al web: <http://treballiaferssocials.gencat.cat/protecciodades>.

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.

5. DEMANDA JUDICIAL

La demanda judicial está regulada en el artículo 80 de la LRJS, en este se detallan la forma y el contenido que esta debe tener.

Con carácter obligatorio la demanda se deberá de formular por escrito y tendrá que contener los siguientes requisitos generales:

-Designación del órgano ante quien se presente, que ha de ser el competente por razón del territorio y la materia.

-La designación del demandante, con nombre, apellidos, denominación social en caso de personas físicas, DNI o NIE en caso de que sea un ciudadano extranjero, dirección completa, teléfono, dirección de correo electrónico.

-Enumeración clara, concreta y concisa de los hechos sobre los que verse la pretensión, no se podrá alegar hechos distintos a los presentados en la demanda de conciliación o mediación.

-La súplica correspondiente.

-En el caso que el demandante litigase por si mismo, este designará un domicilio en el cual se practicarán todas las diligencias. Por lo contrario si se designara letrado, graduado social colegiado o procurador esta deberá de ir suscrita por el profesional, que será el que asumirá la representación del demandante.

-Como último requisito la demanda deberá de contener la fecha y la firma de las partes.

El actor tendrá que presentar una copia como demandados haya de la demanda y los documentos que acompañen a esta, y una copia para el ministerio fiscal en el caso que tenga que intervenir.

A la demanda tendrá que acompañar la documentación que justifique haber intentado la previa conciliación.

Además de los anteriores requisitos generales, las demandas por despido deben contener, ex art. 104 LRJS:

a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

b) Fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.

c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.

d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.

Se acompaña a continuación la demanda judicial, la cual se presentaría a través del portal telemático E-JUSTICIA, la cual se acompañará de los documentos que en la demanda se refieren.

5.1. DEMANDA JUDICIAL

AL DECANATO DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL DE REUS

ROSA DÍAZ ROMERO, mayor de edad, provista de DNI 56785432L con domicilio en Salou, comparezco y como mejor proceda en Derecho, digo:

Que mediante el presente escrito formulo demanda por **DESPIDO NULO y SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE** contra las empresas del sector textil:

-**LANAS E HILOS S.L.**, (en adelante, LANAS) provista de NIF B55707228, con domicilio social en la avenida diputación nº120, Cambrils, Código postal 43850.

-**TRENZADOS S.L** (en adelante, TRENZADOS), provista de NIF B55748982, con domicilio social en avenida diputación nº120, Cambrils, Código postal 43850.

La presente demanda se formula en base a los siguientes

HECHOS:

Primero.- Rosa Díaz Romero ingresó a prestar servicios para la empresa LANAS el día 06/04/2010 mediante contrato indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de Oficial 1ª Administrativa, y con un salario bruto mensual de 1.455,65€, con inclusión de pagas extraordinarias, que se le venía abonando mediante transferencia bancaria. El centro de trabajo en Mora d'Ebre.

Segundo.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio textil, código de convenio núm. 43000115011994.

Tercero.- Las demandadas constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, por los motivos que seguidamente se sucederán:

El artículo 42 del Código de Comercio establece que “existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras”, como es el caso, puesto que LANAS es la que ejerce una influencia dominante sobre TRENZADOS desde el punto de vista del control societario. Lo cierto es que las

codemandadas forman parte de un grupo o holding empresarial, la dirección del cual está a cargo de la familia Carrión Palomares.

Los requisitos que prevé la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina para determinar la existencia de un grupo laboral o patológico de empresa son los siguientes:

1º) El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo. La jurisprudencia se refiere a la confusión de plantillas o plantilla única, cuando los trabajadores de una empresa prestan servicios de manera simultánea o sucesiva para varias empresas del grupo (STS en fecha 31/01/1991).

2º) La confusión patrimonial, se manifiesta cuando entre las sociedades que integran el grupo existe un alto grado de comunicación de sus patrimonios (STS de fecha 08/06/1988 A/5256). Según la STJ Cataluña en fecha 01/06/1994, la confusión patrimonial supone “la existencia de un patrimonio social confundido entre las sociedades demandadas que se manifiesta en el pago de deudas, cesión de titularidad de edificios y utilización de marcas comerciales, evidencia una situación de unidad empresarial”.

3º) La unidad de caja, se trata de un grado extremo de confusión patrimonial en un grupo de empresas patológico. Según la STS en fecha 02/06/2014 nº3461/2014 Rec. 546/2013 se determina que “la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; que con elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo”.

4º) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente» (en este sentido, la STS en fecha 06/05/198). Se utiliza para eludir responsabilidades laborales. La jurisprudencia dicta que solo hay una empresa real y otra que no lo es, sino que es una mera pantalla bajo la que opera la primera indirectamente.

5º) El uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores, tiene lugar cuando la actuación del grupo es bajo unos mismos criterios o coordinadas o bajo un mismo poder de dirección (STS en fecha 22/03/1991).

Las consecuencias de la apreciación de grupo de empresas a efectos laborales conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por todas, la STS en fecha 03/05/1990 RJ 1990/3946, son las siguientes:

1º) Responsabilidad solidaria. De esta consecuencia se desprende la existencia de única unidad de imputación, esto es, todas las empresas del grupo son responsables del devenir de los contratos de trabajo de los trabajadores que les prestan servicios. La STS en fecha 30/06/1993 Rec. 720/1992 ha fundamentado la responsabilidad solidaria en “la búsqueda de la realidad auténtica de los hechos, más allá de los formalismos y formalidades jurídicas, evitando que pese sobre el trabajador el oneroso deber de indagación de interioridades negociables subyacentes que suelen ser difíciles de descubrir; y en aras de la seguridad jurídica, evitando así empresas ficticias y sin garantías de responsabilidad”.

2º) Extensión de la prohibición de competencia desleal a todas las actividades empresariales que desarrolla el grupo de empresas laboral; según la STS en fecha 22/03/1991 RJ. 1991/1889, se aprecia una ruptura del principio de

3º) Acreditación de la concurrencia de causa habilitante a nivel del grupo laboral de empresas. Según la STSJ de Cataluña en fecha 05/04/2000 y STS en fecha 23/01/2007, el despido se considerará improcedente si no se acredita la concurrencia de las causas en las dos empresas en las que las trabajadoras prestaban sus servicios de manera indistinta. Según los tribunales, esta apreciación tiene importantes consecuencias en los procedimientos de despido colectivo, porque la responsabilidad solidaria entre las diferentes empresas del grupo puede llevar a que todas ellas sean responsables de la readmisión de los trabajadores y de sus salarios de tramitación en caso de que los despidos sean declarados nulos en sede judicial (SAN en fecha 26/07/2012).

En este sentido, la STSJ de Castilla y León, Burgos de fecha 5/7/2017, num.431/2017 Rec. 819/2014, declara la improcedencia del despido del actor por causas económicas debido a que esta causa no refleja la situación de la demandada, al no haberse hecho referencia en la carta de despido a la situación económica de la totalidad de las empresas del grupo porque se le está sustrayendo al actor la información de la situación real del grupo de empresas a nivel laboral.

En el mismo sentido se pronuncia la STS de Castilla y León en fecha 8/6/2005, recurso 150/04 , la cual establece: “En el marco de la responsabilidad compartida por los integrantes del grupo , en la aludida sentencia, en la de 21 de diciembre de 2000 (recurso 4383/99) y otras posteriores, hemos declarado que para extender la responsabilidad no basta la concurrencia de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo , para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria, sino que es necesaria la concurrencia de otros elementos adicionales, como la confusión de plantillas; la confusión de patrimonios sociales; la apariencia externa de unidad empresarial y la dirección unitaria de varias entidades empresariales; por consiguiente, los componentes del grupo tienen, en principio un ámbito de responsabilidad propio, como personas jurídicas independientes que son.”

Cuarto.- Aplicando los anteriores requisitos al caso de autos, esta parte entiende que concurren los requisitos dictados por la doctrina y la más reciente jurisprudencia para apreciar la existencia grupo de laboral o patológico de empresas.

En concreto, la empresa LANAS y la empresa TRENZADOS, constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, atendiendo a las siguientes circunstancias:

1. Actúan de forma continuada o al menos habitual en la confusión de plantillas, ya que los trabajadores de cada una de las empresas prestan sus servicios de forma puntual para las dos.

2. Entre ambas existe una apariencia de unidad empresarial y de dirección unitaria debido a que la dirección de las dos la asume la familia Carrión Palomares. Entre la empresa LANAS y TRENZADOS no existe una distinción clara entre ambas.

3. Ambas se dedican a la misma actividad y comparten el mismo domicilio social.

4. Comparten los mismos medios de comunicación, como son el teléfono o el fax.

5. La empresa LANAS es accionista mayoritaria y propietaria al 100% de las participaciones de TRENZADOS y ambas tienen los centros de trabajo contiguos en Cambrils.

Sin perjuicio de lo anterior, esta parte se reserva el derecho de ampliar la demanda inicialmente formulada frente a otras empresas que formen parte, asimismo, del grupo laboral y puedan tener responsabilidad en el presente procedimiento.

Quinto.- En fecha 01/09/2020, la dirección de la empresa LANAS le entregó a la actora un escrito mediante el cual se le comunicaba el despido por razones objetivas, concretamente, por causas económicas y organizativas, en virtud de los artículos 52.c y 51.1 del E.T., con efectos a partir de 15/09/2020. La carta de despido refiere que la empresa no puede poner a disposición de la actora la indemnización de 10.049,97 € consistente en veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades debido a problemas de tesorería y falta de liquidez. Se acompaña la carta de despido como **documento Doc01.**

Sexto.- Al margen que los datos alegados en la carta de despido no se ajustan a la realidad, en la comunicación de despido no hay ni un solo dato relativo a las restantes empresas del grupo patológico o laboral, en este caso de la empresa TRENZADOS, con lo cual no se ajusta a los requisitos establecidos en el art 52 E.T, ni por la jurisprudencia STS de fecha 23 de enero de 2007 RJ 2007/1910, traída a colación en la sentencia del TSJ de Cataluña en fecha 18 de enero de 2010 (AS 2010/984) y la más reciente Sentencia Nacional de 28 de septiembre de 2012 (2012/2515), por cuanto “cuando se produzca la

situación de unidad empresarial puede aceptarse que habrá que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa, que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial".

En la carta de despido no se especifica la situación económica negativa de TRENZADOS, que es conjuntamente con LANAS, titular de la relación de trabajo de la actora. En el despido de la demandante, se especifica como causa de despido la necesidad objetivamente acreditada de "adaptarse a las exigencias causadas por la globalización de los mercados mediante progresivos cambios". En concreto, se refiere al puesto de trabajo de la actora, por lo que el despido de la misma se ha de calificar como improcedente según el artículo 52 c E.T. STS en fecha de 31/12/1991, Rec. 688/1990.

La carta de despido cita solamente como causa de extinción por causas objetivas de la relación laboral de la actora al amparo de los artículos 52 c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, ningún hecho refleja de la situación de la empresa demandada TRENZADOS, lo cual constituye un defecto formal en el despido que sitúa a esta parte en una posición de indefensión y, por tanto, conllevaría a la improcedencia del mismo, mediando responsabilidad solidaria de ambas empresas debido a la concurrencia de los requisitos previstos por la jurisprudencia, sin perjuicio de lo que se expondrá en los hechos siguientes.

Séptimo.- La empresa no ha puesto a disposición de manera simultánea la indemnización correspondiente el día 01-09-2020 cuando la dirección de la empresa le entregó la carta de despido la cual tendría efecto el día 15-09-2020, la cual asciende a 10.049,97 €, la empresa alegó falta de liquidez. El artículo 53.1.b E.T. establece de forma expresa que la indemnización se ha de poner a disposición del trabajador de forma simultánea en el mismo momento en que se le comunica la extinción.

Según el STS, en fecha 24/02/2014. Rec. 3152/2012 y STS en fecha 9/7/2013, Rec. 2863/2012: "La puesta a disposición de la indemnización debe tener lugar simultáneamente a la entrega de la carta de despido, sin que pueda producirse desfase alguno ni quepa retrasarla a la fecha de eficacia del despido".

En el mismo sentido, el TSJ Madrid en fecha 23-1-97, Rec. 6219/95 "El mero hecho de que la empresa se encuentre en situación económica negativa no permite presumir que no pueda poner a disposición del trabajador la indemnización legal. "

Octavo.- Al margen que el hecho de no demostrar la afectación global del grupo patológico constituye defecto de forma en el despido que causa indefensión a esta parte y, por tanto, conllevaría a su improcedencia, mediando responsabilidad solidaria de las empresas integradas en el grupo debido a la concurrencia de los requisitos exigidos al efecto, así como que la empresa no ha puesto a disposición de la trabajadora la indemnización correspondiente de forma simultánea, motivo que también conllevaría a la improcedencia del despido, en el presente caso se aprecia una causa objetiva de nulidad.

La trabajadora tuvo una hija el día 15/10/2019, por lo que había solicitado y disfrutado del periodo de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad, nuevo proceso de incapacidad temporal y permiso de lactancia compactado, reincorporándose a su puesto de trabajo el día 27/08/2020. Posteriormente, fue despedida por la empresa LANAS con efectos del día 15/09/2020.

El artículo 53.4 del E.T. contempla que el despido de los/as trabajadores/as tras la reincorporación al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo debe ser considerado nulo.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el día 8 de marzo supuso un blindaje frente al despido, tanto disciplinario como objetivo, ya que este a partir del artículo 2.13 introdujo la modificación del art 53.4 del E.T. Esta modificación supuso que la ampliación del periodo de 9 a 12 meses desde la fecha de nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Esta modificación fue muy importante, ya que aumenta el plazo a 12 meses para que no se pueda despedir a ninguna trabajadora por el hecho de haber disfrutado de una baja por maternidad que recordemos, el cual es un derecho que ostenta la trabajadora.

Esta normativa intenta evitar la discriminación por razón de sexo, interpretando como discriminación, y por tanto como despido nulo, todo despido durante el disfrute del permiso de maternidad y otros casos.

En este sentido se pronuncia STJ del País Vasco, nº308/2019 en fecha 5/02/2019, el cual declara nulo el despido de una trabajadora que cuando han transcurrido nueve meses (normativa anterior) y ocho días desde el nacimiento de su hija la despidieron aludiendo la disminución voluntaria y continua del rendimiento, el tribunal otorga la “calificación del despido nulo con una indemnización añadida por vulneración de derechos fundamentales y daños morales de 10.000 euros.”

En el mismo sentido se pronuncia la STS de fecha 23-12-2014, Rec. 2091/2013, “en el supuesto ahora sometido a la consideración de la Sala, tal y como resulta del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, la actora disfrutó de permiso de maternidad desde el 14 de octubre de 2009 al 2 de febrero de 2010, procediendo a reincorporarse al trabajo el 3 de febrero de 2010. Dicho día se personó en las oficinas de la empresa y fue recibida por D. Juan Luis, asesor facultativo y jefe en funciones del servicio de calidad ambiental, quien le confirmó su cese haciéndole saber que no se había previsto su nueva contratación tras el descanso maternal. En definitiva, una vez finalizado el descanso maternal y personada la actora en la empresa para reanudar su actividad, se le comunica el cese, cuando aún no había transcurrido el lapso de nueve meses desde su incorporación, lo que supone que el despido ha de ser declarado nulo, de conformidad con lo previsto en el artículo 55.5 c) del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, lo que conduce a estimar este motivo del recurso.”.

En consecuencia, la aplicación de la anterior jurisprudencia y normativa conlleva a la NULIDAD de la decisión extintiva, por no haber transcurrido el lapso de doce meses entre la fecha del nacimiento, el día 15-10-2019, y la fecha del despido, 15-09-2020, en virtud del artículo 55.5. a) y c) del E.T.

Noveno.- Por los argumentos vertidos, entiendo que debe declararse la nulidad del despido notificado el día 01-09-2020, con efectos a partir del día 15-09-2020, por contravenir el art. 53.4 E.T., lo que comporta la inmediata readmisión en mi puesto y condiciones de trabajo y al pago de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta aquella en que se proceda a la readmisión.

Décimo.- La Sra. Rosa Díaz Romero no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparada por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

Décimo primero.- Se acompaña certificación del Acta de Conciliación ante Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies como documento Doc02, concluida sin avenencia.

En su virtud, al Juzgado

SUPLICO: Que teniendo por presentado este escrito, se tenga por formulada la demanda de despido frente a LANAS E HILOS S.L. y TRENZADOS S.L., reciba el procedimiento del pleito a prueba y en su día dicte sentencia en la que, estimando la demanda interpuesta, declare nulo el despido efectuado en fecha 15-09-2020 y condene a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de la actora en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido, así como a abonarle los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la

readmisión tenga lugar. Subsidiariamente, se declare la improcedencia del despido y se condene a las empresas demandadas a que, a su elección, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, pueda optar entre la readmisión de la demandante, con el correspondiente abono de los salarios de tramitación, o al pago de la máxima indemnización legalmente establecida.

Es Justicia que pido en Reus a 28 de septiembre de 2020.

Otrosí digo, que conforme al art. 90 y ss LRJS, y en cumplimiento de un correcto ejercicio del derecho de defensa y de la tutela judicial efectiva que garantiza la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, interesa al derecho de esta parte la práctica, en dicho acto, de las siguientes pruebas:

- Interrogatorio de parte: que interesa a esta parte se requiera a cada uno de los legales representantes de las demandadas para que comparezcan personalmente al acto de juicio a fin de absolver las posiciones que esta parte les formule, bajo la advertencia de tenerles por confesos, advirtiéndoles que dicha comparecencia es indelegable, según el artículo 91 de la LRJS.

- Documental: que, a efectos de prueba documental, interesa a esta parte que se requiera a las demandadas para que aporten al acto de juicio la siguiente documentación:

- A la empresa LANAS E HILOS S.L, el contrato de trabajo de la trabajadora y las nóminas de esta del último año trabajado, según el artículo 94 de la LRJS.
- A las empresas LANAS E HILOS S.L Y TRENZADOS S.L, la cuenta de resultados presentada en el registro mercantil de los últimos 3 años, según el artículo 94 de la LRJS.

Otrosí 2º digo, que esta parte asistirá a juicio defendida por graduada social en ejercicio, designando a Miriam Carrión Holguera con domicilio a efectos de notificaciones en Reus, c/ Tilos nº24 código postal 43201, con teléfono nº 654673321, fax nº 976543561 y correo electrónico miriamcarrion@gmail.com

Suplicando se provean los otrosíes en la ciudad y fecha ut supra.

Firmado: Rosa Díaz Moreno



Firma electrónica: Miriam Carrión Holguera.

6. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA Y PROVIDENCIA

Una vez admitida la demanda, el LAJ, señalará día y hora en el cual tendrán lugar los actos de conciliación y juicio, deberán de mediar un mínimo de diez días entre la citación del juicio y la celebración efectiva de este, excepto en los supuestos en que la Ley disponga de otra cosa distinta y en los casos de nuevo señalamiento después de una suspensión.

La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero será ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en única convocatoria pero en sucesivos actos.

6.1. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA



Juzgado de lo Social nº1 de Reus

Avenida Maria Fortuny, 73 · Reus · C.P.: 43204

TEL.: 977128100

FAX: 977128101

E-MAIL:

NIG.: 4314786523

Procedimiento: 640/2020

Materia: Despido.

Entidad bancaria BANCO SANTANDER

Para ingresos en caja. Concepto: Indemnización

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de los Social nº1 de Reus

Concepto: Despido

Parte demandante/ejecutante: Rosa Díaz Romero

Abogado/a:

Graduado social: Miriam Carrión Holguera

Parte demandada/ejecutada: Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L

Abogado/a:

Graduado/a social: Rubén Palomares Sánchez

DECRETO

Letrada de la Administración de Justicia que lo dicta: Laura Pérez Gil

Lugar: Juzgado de los Social nº1 de Reus

Fecha: 10/10/2020

ANTECEDENTES DE HECHO

Único. Se ha recibido en esta Oficina judicial, un escrito de demanda presentado el día 28 de septiembre de 2020, en el Servicio Común de Registro y Reparto por Rosa Díaz Moreno contra Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L sobre despido nulo y subsidiariamente improcedente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Examinada la anterior demanda y documentos acompañados se estima que este Órgano judicial tiene jurisdicción y competencia para conocer de la misma, según lo dispuesto en los arts. 2 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).





Segundo. De conformidad con lo previsto en el art. 82.1 de la LRJS, la demanda cumple con los requisitos precisos, por lo que se debe admitir a trámite y señalar el día y la hora en la que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio, 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 al 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 Rosa Díaz Moreno contra Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L sobre despido nulo y subsidiariamente improcedente.

Cito a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al del juicio, que tendrá lugar en única per sucesiva convocatoria; el primero ante la Letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante el Juez, en la sede de este Órgano judicial del día **11 de junio de 2021 a las 12:00 horas.**

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

En las cédulas de citación se harán constar las siguientes advertencias:

A la parte demandante,

-Que si no comparece ni alega justa causa que motive la suspensión se 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 conferiría por la comparecencia ante la Letrada de la Administración de Justicia.





-Que su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio y éste continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (arts. 82.3 y 83.4 de la LRJS)

Ambas partes,

-Deben concurrir al juicio de todos los medios de prueba de que intente valerse (art.82.3 LRJS); y, si se trata de la prueba documental, deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada (art. 94 LRJS).

-Si precisara de alguna otra prueba que requiera la práctica de alguna diligencia por este órgano social, deberá solicitarla al menos con una antelación de CINCO DÍAS a la fecha señalada para el acto del juicio.

-Pueden formalizar una conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la Oficina judicial, sin esperar a la fecha de señalamiento; así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto con el art. 63 de la LRJS, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación (art 82.3 de la LRJS).

-En el primer escrito que presente o comparecencia que realice ante este Órgano judicial, debe señalar un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación (art. 53.2 de la LRJS), los cuales surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no facilite otros datos alternativos; en su deber mantenerlos actualizados y comunicar a esta Oficina judicial los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares siempre que estos se utilicen como instrumentos de comunicación con el Órgano judicial (art. 53.2 párrafo segundo de la LRJS).

-Y, en las respectivas cédulas de citación, se hará constar las restantes advertencias legales.

Hago saber a la parte demandada que si propone comparecer asistido de abogado/ representado por procurador/ representado técnicamente por graduado social debe participarlo a este Órgano judicial por escrito dentro de los DOS DÍAS siguientes al de la citación. La falta de cumplimiento de estos requisitos supondrá la renuncia al derecho de valerse en el acto del juicio de dichos profesionales (art. 21.2 LRJS).





En cuanto a lo solicitado entre los otrosíes:

Tengo por hecha la manifestación y por designado el domicilio a efectos de citaciones y comunicaciones.

Respecto a las diligencias de prueba solicitadas en la demanda, doy cuenta al Juez para que resuelva lo procedente.

Tengo por designado por la parte demandante al Graduado Social Miriam Carrión Holguera quien se entiende que asume su representación con plenas dificultades procesales, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio o apoderamiento en forma, a los efectos previos en el art. 80.1.e) LRJS.

Respecto al resto de otrosíes, se tienen por hechas las manifestaciones.

Asimismo informo a las partes que, para el supuesto de señalamientos coincidentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con los requisitos y plazos previstos en el artículo 188.6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

A los fines del art. 182.5 LEC, paso a dar cuenta de este señalamiento al Juez para que, con posterioridad a ellos y en su caso, sea comunicado a las partes e interesados afectados.

MODO DE IMPUGNACIÓN: 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 de 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.





Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de este Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse: de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).

6.2. PROVIDENCIA



Juzgado de lo Social nº1 de Reus

Avenida Maria Fortuny, 73 · Reus · C.P.: 43204

TEL.: 977128100

FAX: 977128101

E-MAIL:

NIG.: 4314786523

Procedimiento: 640/2020

Materia: Despido.

Entidad bancaria BANCO SANTANDER

Para ingresos en caja. Concepto: Indemnización

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de los Social nº1 de Reus

Concepto: Despido

Parte demandante/ejecutante: Rosa Díaz Romero

Abogado/a:

Graduado social: Miriam Carrión Holguera

Parte demandada/ejecutada: Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L

Abogado/a:

Graduado/a social: Rubén Palomares Sánchez

PROVIDENCIA

Magistrado que la dicta: Laura Pérez Gil

Lugar: Reus

Fecha: 22/09/2020

Dada cuenta, vistas las diligencias de preparación de prueba propuestas por la parte demandante Rosa Díaz Romero de conformidad con lo previsto en los arts. 90 y ss LRJS, acuerdo:

-Respecto a la **prueba documental**, requiero a la parte demandada Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L para que aporte las siguientes pruebas **al acto del juicio** los documentos solicitados por la parte contraria, los cuales deberá presentarlos adecuadamente ordenados y numerados así como preferiblemente en soporte informático.





- A la empresa LANAS E HILOS S.L, el contrato de trabajo de la trabajadora y las nóminas de esta del último año trabajado, según el artículo 94 de la LRJS.
- A las empresas LANAS E HILOS S.L Y TRENZADOS S.L, la cuenta de resultados presentada en el registro mercantil de los últimos 3 años, según el artículo 94 de la LRJS.

Advierto a la parte que, si no lo hace sin una justa causa, se podrán considerar probadas las alegaciones efectuadas de contrario en relación con esta prueba (art. 94.2 LRJS)

Advierto a las partes que lo acordado mediante la presente resolución no presupone o predetermina la admisión como prueba de los medios probatorios a los que se refieren, que se acordará, en su caso, en el acto del juicio, a presencia de todas las partes oídas las mismas.

Modo de impugnación: recurso de REPOSICIÓN ante el Magistrado, 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).

Además, se debe constituir en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de éste Órgano judicial, el depósito de 25 euros a que se refiere la DA 15ª de la LOPJ reformada por la LO 1/2009, de 3 de noviembre.

Están exentos de constituir el depósito para recurrir todo aquél que ostente la condición de trabajador o sea beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o que tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita y, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomas dependientes de ellos, de acuerdo con la citada DA 15ª.

Lo acuerdo y firmo.

Doy fe.

El Magistrado

La Letrada de la Administración de
Justicia





Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, dónde se conservarán con carácter confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Que informados de que los datos contenidos en esto documentos son reservados o confidenciales, que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente par los fines propios de la Administración de Justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).



7. PODERES DE REPRESENTACIÓN

La representación prevista en LJS es la siguiente:

-Representación facultativa: En el procedimiento laboral no es preceptiva la asistencia por un profesional. Los litigantes pueden optar por comparecer por sí mismos, o bien conferir su representación a un profesional (Abogado, procurador, graduado social) a través de un poder otorgado por comparecencia ante el Letrado de la Administración de Justicia o bien en escritura pública, tal como nos lo especifica también en el artículo 18 de LRJS.

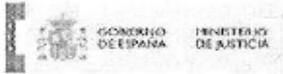
-Representación por los sindicatos: Estos podrán actuar en nombre de los trabajadores, funcionarios y personal estatuario que estén afiliados y que autoricen su defensa. En la demanda el sindicato tendrá que demostrar la condición de afiliado del trabajador.

-Representación necesaria: En el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado (art. 21.1 LRJS).

Para realizar el apud acta, se puede acudir al juzgado ante el Letrado de la Administración de Justicia o también cabe la posibilidad de realizarlo online a través de la sede virtual del Ministerio de Justicia a través de la siguiente dirección electrónica: <https://sedejudicial.justicia.es/>. Deberá ser efectuado en el cómputo de tiempo que la presentación del primer escrito o antes de la primera actuación. En el presente trabajo me he decidido por realizar el apud acta online debido a la pandemia.

Este apoderamiento tendrá una validez máxima de cinco años a contar desde la fecha de inscripción, también se podrán realizar prórrogas de una duración máxima de 5 años a contar también desde la fecha de inscripción.

7.1 PODER APUD ACTA



SECRETARIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA
SUBDIRECCION GENERAL DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS
DE APOYO A LA ACTIVIDAD JUDICIAL

ARCHIVO ELECTRONICO
DE APODERAMIENTOS JUDICIALES

CERTIFICADO DE INSCRIPCION DE APODERAMIENTO APUD-ACTA EN EL ARCHIVO ELECTRONICO DE APODERAMIENTOS JUDICIALES

En el día de la fecha, consultada la Base de Datos del Archivo Electrónico de Apoderamientos Judiciales, consta la siguiente información en relación con el apoderamiento con número de referencia 111111

COMPARECE (1):	
D/Dª Miriam Carrión Holguera	CON NIF 39925578Q EN DOMICILIO EN Reus, c/ Tilos nº24
EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE:	
D/Dª Rosa Díaz Romero	CON NIF 56785432L DOMICILIO Salou
DOCUMENTOS ANEXOS QUE ACREDITAN LA REPRESENTACION:	
DNI Y AUTORIZACION	DNI Y AUTORIZACION.pdf
OTORGA:	
PODER GENERAL PARA PLEITOS CON LAS FACULTADES EXPRESADAS EN EL ARTÍCULO 25.1 DE LA LEY 1/2000, DE ENJUICIAMIENTO CIVIL,	
PODER ESPECIAL PARA (4):	
<ul style="list-style-type: none">• CONCILIACIONES, QUE CON AVENENCIA O SIN ELLA, IMPLIQUEN ACTOS DISPOSITIVOS• DESISTIMIENTO• RENUNCIA• TRANSACCIÓN	
PARA INTERVENIR EN (3):	
<ul style="list-style-type: none">• EL PROCEDIMIENTO CON N.I.G 4314786523	
OBSERVACIONES (5):	
No constan	
A FAVOR DE (6):	
D/Dª Miriam Carrión Holguera	CON NIF 39925578Q ABOGADO DEL ILUSTRE Colegio de Abogados de Tarragona
OTROS DATOS DEL APODERAMIENTO (7):	
VIGENCIA: DESDE	08/03/2021 HASTA 08/03/2026
ESTADO: VIGENTE	
FECHA DE CREACIÓN:	
OTROS DOCUMENTOS:	
Solicitud_ApudActa	127649

El presente certificado refleja la situación del apoderamiento indicado en la fecha de expedición y se emite exclusivamente a efectos de acreditación.

- (1) Las personas que otorgan el poder, podrán actuar en su propio nombre o en representación de un tercero o de una entidad, en cuyo caso debe aportarse documentación que acredite fehacientemente dicha representación. El formato de esta documentación podrá ser, con carácter general, un documento digital en formato PDF o, en el caso de tratarse de una escritura pública otorgada ante notario con fecha de protocolo posterior al 1 de enero de 2017, el CSV o código seguro de verificación asignado a dicho documento.
- (2) De conformidad con el artículo 25.1 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, relación de facultades ordinarias que se han excluido del presente apoderamiento.
- (3) El poder otorgado puede serlo para ser presentado en cualquier actuación judicial, en los expedientes judiciales seguidos en uno o varios tipos de órganos judiciales o en un expediente judicial incoado en una determinada oficina judicial.
- (4) De conformidad con el artículo 25.2 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, relación de facultades especiales y de facultades ordinarias, excluidas con anterioridad, que se han incluido en el presente apoderamiento.
- (5) Cualquier otra particularidad que se haya hecho constar en el apoderamiento otorgado.
- (6) Profesional o profesionales apoderados. En el caso de que alguno de ellos hubiera renunciado se indicará la fecha de la renuncia.
- (7) Plazo de vigencia y estado del apoderamiento a la fecha de referencia.

8. ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL

La conciliación judicial se regula en el artículo 82 LRJS y en el art. 84 LRJS. Una vez se presenta la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia la revisa y en el caso de que la admita, señalará día y hora que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio. Estos tendrán lugar en una única convocatoria, pero siempre en actos sucesivos, primero ante el secretario judicial y luego ante el juez o magistrado.

Según establece el art. 84 LRJS, el Letrado de la Administración de Justicia “intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Del mismo modo, corresponderá al secretario judicial la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio. La conciliación y la resolución aprobatoria, oral o escrita, se documentarán en la propia acta de comparecencia.

La conciliación alcanzada ante el secretario judicial y los acuerdos logrados entre los partes aprobados por aquél tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial”.

Del acto de conciliación judicial se extenderá la correspondiente acta, la cual se acompaña al presente trabajo en la página siguiente.

8.1 ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL



Juzgado de lo Social nº1 de Reus

Avenida Maria Fortuny, 73 · Reus · C.P.: 43204

TEL.: 977128100

FAX: 977128101

E-MAIL:

NIG.: 4314786523

Despido objetivo individual: Procedimiento: 640/2020

Materia: Despido.

Entidad bancaria BANCO SANTANDER

Para ingresos en caja. Concepto: 0401000000108319

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de los Social nº1 de Reus

Concepto: Despido

Parte demandante/ejecutante: Rosa Díaz Romero

Abogado/a:

Graduado social: Miriam Carrión Holguera

Parte demandada/ejecutada: Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L

Abogado/a:

Graduado/a social: Rubén Palomares Sánchez

ACTA DE CONCILIACIÓN SIN AVENIENCIA

Letrada de la Administración de Justicia: Verónica Martín Almajano

En Reus a 11 de junio de 2021.

En el día y hora señalados, comparecen:

Como demandante:

Rosa Díaz Romero, DNI 56785432 L

Comparece asistida por Graduado/a social Miriam Carrión Holguera, número de colegiado/a 4768932, representación que acredita mediante poder apud acta que obra en autos.

Como parte demandada:

Lanas e Hilos S.L y Trenzados S.L, representadas por el Graduado/a Social Rubén Palomares Sánchez, número de colegiado/a 8907655 que acredita mediante poder que consta en autos.

Abierto el acto, advierto a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles.





A continuación, les exhorto a que se pongan de acuerdo, y no habiendo avenencia entre las partes y no siendo posible avenirlas, doy por finalizado el acto de conciliación sin avenencia y las convoco para que, a continuación, comparezcan a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.

Con lo cual, doy por terminada la presente , que firman los comparecientes conmigo, la Letrada de la Administración de Justicia Doy fe.

La letrada de la administración de Justicia

Los interesados quedan informados de sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservan con carácter de confidencial y únicamente para cumplimientos de la labor que tiene encomendada, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma , dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales ,que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia , sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).

INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En aplicación del Real Decreto-ley 16/2020 y de la Orden JUS 394/2020, dictados con motivo de la situación sobrevenida con motivo **COVID-19**, durante el estado de alarma y hasta tres meses después de su finalización.

- La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través del correo electrónico habilitado a tal efecto, arriba detallados, en todo caso cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Para aquellos casos en los que resulte imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita.
- Los usuarios que acceden al edificio judicial con cita previa, deberán disponer y usar mascarillas propias y utilizar el gel desinfectante de mano.



9. INSTRUMENTA DE PRUEBA DE LA PARTE ACTORA

La admisibilidad de los medios de prueba lo encontramos regulado en el artículo 90 de la LRJS. Ambas partes del proceso previa justificación y pertinencia podrán presentar de los medios de prueba que se encuentren regulados en la ley, para así poder acreditar hechos controvertidos o necesitados de prueba, como por ejemplo reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos. Todos ellos tendrán que ser aprobados por medio de un soporte adecuado para ponerlo a disposición del órgano jurisdiccional para que haya constancia en autos.

No se admitirán en ningún caso pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas (Art. 90.2 LRJS).

Hay diferentes tipos de pruebas que se puedan presentar por las partes, a continuación citaré cada una de ellas:

- Interrogatorio de las partes, regulado en el artículo 91 de la LRJS.
- Interrogatorio de testigos, regulado en el artículo 92 de la LRJS.
- Prueba pericial, regulado en el artículo 93 de la LRJS.
- Prueba documental, regulado en el artículo 94 de la LRJS.
- Informes de expertos, regulado en el artículo 95 de la LRJS.

9.1. INSTRUCTRA DE LA FASE PROBATORIA

Instructa de prueba de la que intenta valerse esta parte tras la admisión de su pertinencia por el Juez/a (a presentar en la fase de proposición de prueba)

PARTE ACTORA:

- Documental consistente en 4 documentos.
- Interrogatorio del legal representante de ambas empresas.

Despido 640/2020

Prueba documental parte actora: ROSA DÍAZ ROMERO

Nº	DOCUMENTO
1	Carta de despido notificada 01-09-2020 con efectos el día 15-09-2020.
2	Contrato de trabajo indefinido de la actora suscrito en fecha 06-04-2010
3	Informe de vida laboral de la actora.
4	Libro de familia de la actora, en el que consta que el nacimiento de su hija tuvo lugar el día 15-10-2019.

INTERROGATORIO DEL LEGAL REPRESENTANTE

PREGUNTAS

1. ¿Qué cargo ocupa usted en la empresa?
2. Al ostentar dicho cargo, y conocer los gastos e ingresos de las empresas demandadas, ¿podría indicarnos cuál es la situación económica de ambas empresas?
3. ¿La empresa TRENZADOS S.L. también ha sufrido pérdidas económicas?
4. Las empresas TRENZADOS S.L y LANAS E HILOS S.L, ¿comparten el mismo domicilio social? ¿utilizan los mismos medios de comunicación?
5. ¿Quién ejerce la dirección de ambas empresas?
6. ¿Las pérdidas que ha sufrido la empresa LANAS E HILOS S.L. desde el año 2020 ha provocado más despidos a parte del de la Sra. Rosa Díaz Romero?
- 7.¿Conocía usted que la trabajadora afectada por el despido se reincorporó al trabajo después de haber solicitado y disfrutado del periodo de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad, nuevo proceso de incapacidad temporal y permiso de lactancia compactado?

10. INSTRUMENTA DE LAS CONCLUSIONES DEL JUICIO

Las conclusiones del juicio se formularán oralmente por las partes o sus defensores, al fin de poderlas incluir en el trabajo, se han realizado de forma escrita en la siguiente página.

Tendrán que ser concretas y precisas, sin alterar los puntos fundamentales y los motivos que están detallados en la demanda o en la reconversión, en el caso de que la hubiere. Las cantidades que sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria, según el artículo 87.4 LRJS esta determinación no podrá reservarse para el trámite de ejecución de sentencias. En su caso si el órgano judicial no se considera bien ilustrado sobre las cuestiones del debate, este concederá a las partes el tiempo suficiente par que le informen o bien le den las explicaciones sobre los puntos que des designe tal como detalla el artículo 87.5 LRJS.

Una vez la fase de conclusiones haya finalizado el órgano judicial declara los autos vistos para la sentencia, lo que significa que no se podrán hacer alegaciones no proponer pruebas (STS 21-10-2002).

10.1. INSTRUMENTA DE CONCLUSIONES DEL JUICIO

Con la venia Señoría, para elevar a definitivas las alegaciones manifestadas en la demanda y, en atención a la prueba practicada y en fase de conclusiones, esta parte considera que el despido efectuado por la empresa LANAS E HILOS S.L a la actora Rosa Díaz Romero no se ajusta a Derecho y por ello conllevaría a la nulidad del despido y subsidiariamente improcedente por las razones que seguidamente se exponen.

Centrándonos en el fondo del asunto, en primer lugar, debemos manifestar que las empresas demandadas constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, según los requisitos que prevé la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina para determinar la existencia de un grupo laboral o patológico de empresas.

Como hemos manifestado y argumentado en base a las sentencias mencionadas, consideramos que efectivamente ambas empresas LANAS E HILOS SL Y TRENZADOS S.L forman un grupo laboral patológico de empresas.

Según se ha acreditado con el interrogatorio del legal representante, ambas empresas comparten domicilio social y se dedican a la misma actividad, actúan de forma habitual en la confusión de plantillas ya que los trabajadores prestan sus servicios de forma puntual para las dos, existe una apariencia de unidad empresarial y de dirección unitaria debido a que la dirección de ambas la asume la familia Carrión Palomares.

En segundo lugar, la indemnización no se abonó en su momento, ya que la empresa LANAS E HILOS S.L, en el momento de entregar la carta de despido a la actora le informó que no podía poner a su disposición la indemnización que le correspondía debido a problemas de tesorería y falta de liquidez. Según se desprende de la prueba documental aportada por la parte contraria, consistente en las cuentas anuales de los años 2019 y 2020. Para que la empresa pueda ejercitar válidamente esta facultad, no basta con que concurra la causa económica, sino que además se necesita apreciar una situación específica relacionada con la falta de liquidez, que justifique la falta de abono de la indemnización de manera inmediata, la cual necesita una prueba autónoma. La carga de la prueba, en este caso, recae sobre el empresario, según dispone la STS 15-2-2017, el cual, en este caso, no ha conseguido probarlo. Según prevé la STSJ del País Vasco, 21-9-99, no se debe confundir pérdidas con liquidez, al ser perfectamente compatibles ambos datos.

Por todo ello, el despido debería ser declarado improcedente. No obstante, opera en el presente caso una causa objetiva de nulidad, pues la trabajadora se había reincorporado al trabajo el día 27-09-2020 por incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad, nuevo proceso de incapacidad temporal y permiso de lactancia compactado. El nacimiento de su hija tuvo lugar el día 15-10-2019.

Lo que lleva a que no han transcurrido el lapso de doce meses entre la fecha de nacimiento y la fecha del despido, en virtud del artículo 55.5. a) y c) del E.T.

Por lo expuesto, señoría, solicitamos una sentencia favorable a nuestros intereses estimando la demanda y se determine que el cese de la relación laboral constituye un despido que debe ser calificado como NULO, con la consecuencia de la readmisión inmediata de la actora en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido, así como a abonarle los salarios de tramitación. Subsidiariamente, se declare la improcedencia del despido y se condene a las empresas demandadas a que, a su elección, opten por la inmediata readmisión en su puesto de trabajo más salarios de tramitación, o al pago de la máxima indemnización legalmente establecida.

11. CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

El trabajo al final se basa en un total de 13 puntos principales. Los puntos más relevantes del presente trabajo, bajo mi punto de vista, han sido la redacción y elaboración de la demanda de conciliación y de la demanda judicial. Ha sido un tema bastante complejo, ya que el caso contaba con bastantes puntos, como el grupo laboral o patológico de empresa o la nulidad del despido. Los demás puntos del trabajo se han basado en los dos anteriores, así que ha sido más sencillo de realizar.

En este trabajo de fin de grado he elegido realizar la modalidad de simulación de juicio. Bajo mi punto de vista, es la modalidad más técnica respecto las demás opciones, ya que todos los documentos que hemos realizado son como los que nos vamos a encontrar en la realidad de la práctica profesional una vez nos incorporemos al mundo laboral. La realización del presente trabajo ha sido una primera muestra de contacto con nuestra profesión, lo cual me ha permitido poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos.

A raíz del trabajo previo al juicio oral, he podido poner en práctica técnicas dirigidas a la averiguación y establecimiento de los hechos en el procedimiento, especialmente la reproducción de documentación judicial, interrogatorio y otras pruebas.

Una vez tengo el trabajo finalizado puedo concluir que estoy satisfecha en mi elección de modalidad de trabajo de fin de grado. El desarrollo del presente trabajo me ha permitido desarrollar competencias concretas, tales como la oratoria, la elaboración de técnicas profesionales y probatorias en un ámbito profesional en el cual me gustaría trabajar en un futuro próximo y para el cual voy a continuar con mi formación.

12. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA

BILIOFRAGRÍA.

Manual de SISTEMAS DEL TRABAJO, Vicente-Antonio Martínez/José Bernardo Herrero Martín, 2016, 943.

Manual de SISTEMAS DEL TRABAJO, Vicente-Antonio Martínez/José Bernardo Herrero Martín, 2016, 978.

Memento práctico Social, LEFEBVRE, Francis Lefebvre, 2021.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal supremo, de 31 de enero de 1991.

Sentencia del Tribunal supremo, de 08 de junio de 1988. (AS. 5256).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 01 de junio de 1994.

Sentencia del Tribunal supremo 3461/2014, de 02 de junio de 2014 (Recurso 546/2013)

Sentencia del Tribunal supremo, de 06 de mayo de 1988.

Sentencia del Tribunal supremo, de 22 de marzo de 1991.

Sentencia del Tribunal supremo, de 03 de mayo de 1990 (Recurso 1990/2946)

Sentencia del Tribunal supremo, de 30 de junio de 1993 (RJ. 720/1992)

Sentencia del Tribunal supremo, de 22 de marzo de 1991 (RJ. 1991/1889).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 05 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal supremo, de 21 de enero de 2007).

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 21 de julio de 2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos 431/2017, de 5 de julio de 2017 5/7/2017 (Recurso 819/2014).

Sentencia del Tribunal supremo, de 23 de enero de 2007 (RJ. 2007/1910)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 18 de enero de 2010 (AS. 2010/984)

Sentencia de la Audiencia Nacional 2012/2515, de 28 de septiembre de 2012.

Sentencia del Tribunal supremo, de 31 de diciembre de 1991 (Recurso 688/1990).

Sentencia del Tribunal supremo, de 24 de febrero de 2014 (Recurso 3152/2012).

Sentencia del Tribunal supremo, de 07 de julio de 2013 (Recurso 2863/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 23 de enero de 1997 (Recurso 6219/95).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 308/2019, de 05 de febrero de 2019.

Sentencia del Tribunal supremo, 23 de diciembre de 2014 (Recurso 2091/2013).

Sentencia del Tribunal supremo, de 15 de febrero de 2017.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 21 de octubre de 1999.

Sentencia del Tribunal supremo, de 21 de octubre de 2002.

WEBGRAFÍA

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>

https://conciliacions.gencat.cat/gescon_internet/AppJava/start.do;jsessionid=MdSAZ34a0Tl0hUNPjod-EccopvTOVFsfSlbFtxCtvWss-ewJoaMr!290729059?set-locale=ca_ES

<https://sedejudicial.justicia.es/ca/-/apoderamiento-apud-acta>

https://seujudicial.gencat.cat/ca/que_cal_fer/Soc-un-professional-del-dret/ejusticia/

13. ANEXOS

13.1. CONTRATO DE TRABAJO



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE B55707228		
D./DÑA. ROSA DÍAZ ROMERO	NIF/NIE 56785432L	EN CONCEPTO (1) ADMINISTRATIVA
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA LANAS E HILOS S.L.	DOMICILIO SOCIAL AV. DIPUTACIÓN Nº120	
PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO CAMBRILS	C. POSTAL 43850

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN 0111	COD. PROV. 43	NÚMERO 1132788	DIG. CONTR. 89	ACTIVIDAD ECONÓMICA COMERCIO TÉXTIL
--------------	---------------	----------------	----------------	-------------------------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO MORA D'EBRE
-------------	-----------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA. ROSA DÍAZ ROMERO	NIF/NIE 56785432L	FECHA DE NACIMIENTO 20/09/1970
--------------------------	-------------------	--------------------------------

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3)ADMINISTRATIVA, incluido en el grupo profesional de OFICIAL DE 1ª, para la realización de las funciones (4).ADMINISTRATIVA.....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) ..MORA D'EBRE.....
A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA :El contrato se concierta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5).....ACTIVIDAD PROFESIONAL TRABALLADOR..... dentro de la actividad cíclica intermitente de (6)..ACTIVIDAD DE LA EMPRESA..... cuya duración será de (7)..DURACIÓN ACTIVIDAD.....

La duración estimada de la actividad será de (8)DURACIÓN ACTIVIDAD.....Los/as trabajadores/as serán llamados en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de SECTOR DEL CONVENIO TEXTIL La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de .40.....horas (9).SEMANALES y la distribución horaria será DISTRIBUCIÓN JORNADA

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo : la jornada de trabajo será de .40..... horas semanales, prestadas de LUNES A VIERNES....., a, con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de, horas al día, a la semana, al mes, al año

La distribución del tiempo de trabajo será de (10).....

13.2. FORMULARIO OFICIAL DE CONCILIACIÓN



Papereta de conciliació

Dades identificatives

Unitat organitzativa on es sol·licita l'acte de conciliació
Tarragona - Serveis Territorials a Tarragona

Concepte de demanda de conciliació	Tipus de demanda	Tipus de procediment
Acomiadament	Individual	Ordinari

Declaració responsable que la persona sol·licitant no ha estat inclòs en un ERO d'extinció de l'empresa no sol·licitant durant els 90 dies anteriors a la data de presentació.

Presentador/a

Nom	Primer cognom	Segon cognom	
Miriam	Carrión	Holguera	
Tipus d'identificació	Núm. d'identificació	País de nacionalitat	Telèfon
DNI	39925578Q	Espanya	618135613
Qualitat en què actua	Col·lectiu al que pertany		
Professional habilitat en virtut de conveni	ICA Reus		

Text associat a la situació d'obligatorietat:

Comunicacions i notificació. Posada a disposició

D'acord amb l'article 41.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, les notificacions relacionades amb aquesta sol·licitud han de ser electròniques.

Indiqueu l'adreça electrònica en què voleu rebre els avisos de la posada a disposició de les vostres notificacions i un telèfon mòbil en què, addicionalment, rebreu un avís SMS.

Adreça de correu electrònic

miry-1@hotmail.es

Telèfon mòbil

618135613

Les notificacions dels actes administratius es posaran a la vostra disposició a la seu electrònica de la Generalitat de Catalunya, a l'espai [La Meva Carpeta > Notificacions electròniques](#) o al Canal Empresa, a l'espai [Tràmits i Formularis > Notificacions electròniques](#). Hi podeu accedir mitjançant els sistemes d'identificació i signatura establerts a la Seu Electrònica. [Consulteu la llista de certificats admesos.](#)

Recordeu:

Des que la notificació electrònica hagi estat posada a la vostra disposició teniu 10 dies naturals per acceptar-la o rebutjar-la. Si un cop transcorregut aquest termini no hi heu accedit, la notificació s'entendrà rebutjada.

Des del moment en què accediu al contingut de la notificació, la notificació es considerarà practicada.

Rebreu un avís de posada a disposició de la notificació electrònica en l'adreça electrònica i el telèfon mòbil que indiqueu i, si escau, la contrasenya per accedir al contingut de la notificació.

En cas que rebreu la notificació en paper i que accediu a la notificació dipositada en la Seu electrònica, la data de notificació que es tindrà en compte serà la que s'hagi produït en primer lloc.



Part interessada sol·licitant

Posició
Treballador/a

Dades del/de la treballador/a

Nom Rosa	Primer cognom Díaz	Segon cognom Romero		
Tipus d'identificació DNI	Núm. d'identificació 56785432L	Sexe Dona	Edat de 25 a 39 anys	Data d'antiguitat 06/04/2010
Salari brut amb prorates de pagues extres (en xifres) 1455,65	Tipus de retribució Mensual	Categoria professional Administratius i assimilats		
País Espanya	Província Tarragona	Població Salou		
Codi postal Adreça 43840 C/ Independència n°10 3A				
Municipi centre de treball Móra d'Ebre				

Dades de l'acomiadament

Forma de comunicació
Carta d'acomiadament

És representant dels treballadors?	Data de notificació	Data a efectes d'acomiadament
SI <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/>	01/09/2020	15/09/2020



Part interessada no sol·licitant

Posició
Empresa

Dades de l'empresa

Raó social
LANAS E HILOS S.L.

Tipus d'identificació CIF	Núm. d'identificació B55707228	Nombre treballadors Menys de 50 treballadors
------------------------------	-----------------------------------	---

CCAE 13 - Indústries tèxtils	Telèfon 977322214	Adreça electrònica lanas@gmail.com
---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Adreça a efectes de notificacions

Destinatari LANAS E HILOS S.L.	País Espanya
-----------------------------------	-----------------

Província Tarragona	Població Cambrils
------------------------	----------------------

Codi postal	Adreça
43850	Avinguda diputació n°120



Dades de l'empresa

Raó social

TRENZADOS S.L

Tipus d'identificació

CIF

Núm. d'identificació

B55748982

Nombre treballadors

Menys de 50 treballadors

CCAE

13 - Indústries tèxtils

Telèfon

977322214

Adreça electrònica

lanas@gmail.com

Adreça a efectes de notificacions

Destinatari

TRENZADOS S.L

País

Espanya

Província

Tarragona

Població

Cambrils

Codi postal Adreça

43850

Avinguda diputació n°120



Mitjançant aquest escrit, la part interessada formula una demanda per a l'acte de conciliació preceptiu, en matèria d'acomiadament amb relació als fets que s'exposen a continuació:

EXOSO:

Que mediante el presente escrito formulo demanda de conciliación por DESPIDO NULO Y SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE contra las empresas del sector textil:

-LANAS E HILOS S.L, (en adelante, LANAS) provista de NIF B55707228, con domicilio social en la avenida diputación n°120, Cambrils.

-TRENZADOS S.L (en adelante, TRENZADOS), provista de NIF B55748982, con domicilio social en avenida diputación n°120, Cambrils.

La presente demanda se formula en base a los siguientes

HECHOS

Primero.- La Sra. Rosa Díaz Romero ingresó a prestar servicios para la empresa LANAS el día 06/04/2010 mediante contrato indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de Oficial 1ª Administrativa, y con un salario bruto mensual de 1.455,65€, con inclusión de pagas extraordinarias, que se le venía abonando mediante transferencia bancaria. El centro de trabajo en Mora d'Ebre.

Segundo.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio textil, código de convenio núm. 43000115011994.

Tercero.- Las demandadas constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, por los motivos que seguidamente se sucederán:

El artículo 42 del Código de Comercio establece que "existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras", como es el caso, puesto que LANAS es la que ejerce una influencia dominante sobre TRENZADOS desde el punto de vista del control societario. Lo cierto es que las codemandadas forman parte de un grupo o holding empresarial, la dirección del cual está a cargo de la familia Carrión Palomares.

Los requisitos que prevé la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina para determinar la existencia de un grupo laboral o patológico de empresa son los siguientes:

- 1º) El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo. La jurisprudencia se refiere a la confusión de plantillas o plantilla única, cuando los trabajadores de una empresa prestan servicios de manera simultánea o sucesiva para varias empresas del grupo (STS en fecha 31/01/1991).
- 2º) La confusión patrimonial, se manifiesta cuando entre las sociedades que integran el grupo existe un alto grado de comunicación de sus patrimonios (STS de fecha 08/06/1988 A/5256). Según la STJ Cataluña en fecha 01/06/1994, la confusión patrimonial supone "la existencia de un patrimonio social confundido entre las sociedades demandadas que se manifiesta en el pago de deudas, cesión de titularidad de edificios y utilización de marcas comerciales, evidencia una situación de unidad empresarial".
- 3º) La unidad de caja, se trata de un grado extremo de confusión patrimonial en un grupo de empresas patológico. Según la STS en fecha 02/06/2014 n°3461/2014 Rec. 546/2013 se determina que "la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; que con elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo".
- 4º) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente» (en este sentido, la STS en fecha 06/05/198). Se utiliza para eludir responsabilidades laborales. La jurisprudencia dicta que solo hay una empresa real y otra que no lo es, sino que es una mera pantalla bajo la que opera la primera indirectamente.
- 5º) El uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores, tiene lugar cuando la actuación del grupo es bajo unos mismos criterios o coordinadas o bajo un mismo poder de dirección (STS en fecha 22/03/1991).

Las consecuencias de la apreciación de grupo de empresas a efectos laborales conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por todas, la STS en fecha 03/05/1990 RJ 1990/3946, son las



siguientes:

1º) Responsabilidad solidaria. De esta consecuencia se desprende la existencia de única unidad de imputación, esto es, todas las empresas del grupo son responsables del devenir de los contratos de trabajo de los trabajadores que les prestan servicios. La STS en fecha 30/06/1993 Rec. 720/1992 ha fundamentado la responsabilidad solidaria en "la búsqueda de la realidad auténtica de los hechos, más allá de los formalismos y formalidades jurídicas, evitando que pese sobre el trabajador el oneroso deber de indagación de interioridades negociables subyacentes que suelen ser difíciles de descubrir; y en aras de la seguridad jurídica, evitando así empresas ficticias y sin garantías de responsabilidad".

2º) Extensión de la prohibición de competencia desleal a todas las actividades empresariales que desarrolla el grupo de empresas laboral; según la STS en fecha 22/03/1991 RJ. 1991/1889, se aprecia una ruptura del principio de

3º) Acreditación de la concurrencia de causa habilitante a nivel del grupo laboral de empresas. Según la STSJ de Cataluña en fecha 05/04/2000 y STS en fecha 23/01/2007, el despido se considerará improcedente si no se acredita la concurrencia de las causas en las dos empresas en las que las trabajadoras prestaban sus servicios de manera indistinta. Según los tribunales, esta apreciación tiene importantes consecuencias en los procedimientos de despido colectivo, porque la responsabilidad solidaria entre las diferentes empresas del grupo puede llevar a que todas ellas sean responsables de la readmisión de los trabajadores y de sus salarios de tramitación en caso de que los despidos sean declarados nulos en sede judicial (SAN en fecha 26/07/2012). En este sentido, la STSJ de Castilla y León, Burgos de fecha 5/7/2017, num.431/2017 Rec. 819/2014, declara la improcedencia del despido del actor por causas económicas debido a que esta causa no refleja la situación de la demandada, al no haberse hecho referencia en la carta de despido a la situación económica de la totalidad de las empresas del grupo porque se le está sustrayendo al actor la información de la situación real del grupo de empresas a nivel laboral.

En el mismo sentido se pronuncia la STS de Castilla y León en fecha 8/6/2005, recurso 150/04, la cual establece: "En el marco de la responsabilidad compartida por los integrantes del grupo, en la aludida sentencia, en la de 21 de diciembre de 2000 (recurso 4383/99) y otras posteriores, hemos declarado que para extender la responsabilidad no basta la concurrencia de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo, para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria, sino que es necesaria la concurrencia de otros elementos adicionales, como la confusión de plantillas; la confusión de patrimonios sociales; la apariencia externa de unidad empresarial y la dirección unitaria de varias entidades empresariales; por consiguiente, los componentes del grupo tienen, en principio un ámbito de responsabilidad propio, como personas jurídicas independientes que son." Cuarto.- Aplicando los anteriores requisitos al caso de autos, esta parte entiende que concurren los requisitos dictados por la doctrina y la más reciente jurisprudencia para apreciar la existencia grupo de laboral o patológico de empresas.

En concreto, la empresa LANAS y la empresa TRENZADOS, constituyen un grupo laboral o patológico de empresas, atendiendo a las siguientes circunstancias:

1. Actúan de forma continuada o al menos habitual en la confusión de plantillas, ya que los trabajadores de cada una de las empresas prestan sus servicios de forma puntual para las dos.
 2. Entre ambas existe una apariencia de unidad empresarial y de dirección unitaria debido a que la dirección de las dos la asume la familia Carrión Palomares. Entre la empresa LANAS y TRENZADOS no existe una distinción clara entre ambas.
 3. Ambas se dedican a la misma actividad y comparten el mismo domicilio social.
 4. Comparten los mismos medios de comunicación, como son el teléfono o el fax.
 5. La empresa LANAS es accionista mayoritaria y propietaria al 100% de las participaciones de TRENZADOS y ambas tienen los centros de trabajo contiguos en Cambrils.
- Sin perjuicio de lo anterior, esta parte se reserva el derecho de ampliar la demanda inicialmente formulada frente a otras empresas que formen parte, asimismo, del grupo laboral y puedan tener responsabilidad en el presente procedimiento.

Quinto.- En fecha 01/09/2020, la dirección de la empresa LANAS le entregó a la actora un escrito mediante el cual se le comunicaba el despido por razones objetivas, concretamente, por causas económicas y organizativas, en virtud de los artículos 52.c y 51.1 del E.T., con efectos a partir de 15/09/2020. La carta de despido refiere que la empresa no puede poner a disposición de la actora la indemnización de 10.049,97 € consistente en veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades debido a problemas de tesorería y falta de liquidez.

Sexto.- Al margen que los datos alegados en la carta de despido no se ajustan a la realidad, en la comunicación de despido no hay ni un solo dato relativo a las restantes empresas del grupo patológico o laboral, en este caso de la empresa TRENZADOS, con lo cual no se ajusta a los requisitos establecidos en el art 52 E.T, ni por la jurisprudencia STS de fecha 23 de enero de 2007 RJ 2007/1910, traída a colación en la sentencia del TSJ de Cataluña en fecha 18 de enero de 2010 (AS 2010/984) y la más reciente Sentencia Nacional de 28 de septiembre de 2012 (2012/2515), por cuanto "cuando se produzca la situación de unidad empresarial puede aceptarse que habrá que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa, que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial".



En la carta de despido no se especifica la situación económica negativa de TRENZADOS, que es conjuntamente con LANAS, titular de la relación de trabajo de la actora. En el despido de la demandante, se especifica como causa de despido la necesidad objetivamente acreditada de "adaptarse a las exigencias causadas por la globalización de los mercados mediante progresivos cambios". En concreto, se refiere al puesto de trabajo de la actora, por lo que el despido de la misma se ha de calificar como improcedente según el artículo 52 c E.T. STS en fecha de 31/12/1991, Rec 688/1990. La carta de despido cita solamente como causa de extinción por causas objetivas de la relación laboral de la actora al amparo de los artículos 52 c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, ningún hecho refleja de la situación de la empresa demandada TRENZADOS, lo cual constituye un defecto formal en el despido que sitúa a esta parte en una posición de indefensión y, por tanto, conllevaría a la improcedencia del mismo, mediando responsabilidad solidaria de ambas empresas debido a la concurrencia de los requisitos previstos por la jurisprudencia, sin perjuicio de lo que se expondrá en los hechos siguientes.

Séptimo.- La empresa no ha puesto a disposición de manera simultánea la indemnización correspondiente el día 01-09-2020 cuando la dirección de la empresa le entregó la carta de despido la cual tendría efecto el día 15-09-2020, la cual asciende a 10.049,97 €, la empresa alegó falta de liquidez. El artículo 53.1.b E.T. establece de forma expresa que la indemnización se ha de poner a disposición del trabajador de forma simultánea en el mismo momento en que se le comunica la extinción.

Según el STS, en fecha 24/02/2014. Rec. 3152/2012 y STS en fecha 9/7/2013, Rec. 2863/2012: "La puesta a disposición de la indemnización debe tener lugar simultáneamente a la entrega de la carta de despido, sin que pueda producirse desfase alguno ni quepa retrasarla a la fecha de eficacia del despido".

En el mismo sentido, el TSJ Madrid en fecha 23-1-97, Rec. 6219/95 "El mero hecho de que la empresa se encuentre en situación económica negativa no permite presumir que no pueda poner a disposición del trabajador la indemnización legal. "

Octavo-. Al margen que el hecho de no demostrar la afectación global del grupo patológico constituye defecto de forma en el despido que causa indefensión a esta parte y, por tanto, conllevaría a su improcedencia, mediando responsabilidad solidaria de las empresas integradas en el grupo debido a la concurrencia de los requisitos exigidos al efecto, así como que la empresa no ha puesto a disposición de la trabajadora la indemnización correspondiente de forma simultánea, motivo que también conllevaría a la improcedencia del despido, en el presente caso se aprecia una causa objetiva de nulidad.

La trabajadora tuvo una hija el día 15/10/2019, por lo que había solicitado y disfrutado del periodo de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, licencia de maternidad, nuevo proceso de incapacidad temporal y permiso de lactancia compactado, reincorporándose a su puesto de trabajo el día 27/08/2020. Posteriormente, fue despedida por la empresa LANAS con efectos del día 15/09/2020.

El artículo 53.4 del E.T. contempla que el despido de los/as trabajadores/as tras la reincorporación al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo debe ser considerado nulo.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el día 8 de marzo supuso un blindaje frente al despido, tanto disciplinario como objetivo, ya que este a partir del artículo 2.13 introdujo la modificación del art 53.4 del E.T. Esta modificación supuso que la ampliación del periodo de 9 a 12 meses desde la fecha de nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Esta modificación fue muy importante, ya que aumenta el plazo a 12 meses para que no se pueda despedir a ninguna trabajadora por el hecho de haber disfrutado de una baja por maternidad que recordemos, el cual es un derecho que ostenta la trabajadora.

Esta normativa intenta evitar la discriminación por razón de sexo, interpretando como discriminación, y por tanto como despido nulo, todo despido durante el disfrute del permiso de maternidad y otros casos.

En este sentido se pronuncia STJ del País Vasco, nº308/2019 en fecha 5/02/2019, el cual declara nulo el despido de una trabajadora que cuando han transcurrido nueve meses (normativa anterior) y ocho días desde el nacimiento de su hija la despidieron aludiendo la disminución voluntaria y continua del rendimiento, el tribunal otorga la "calificación del despido nulo con una indemnización añadida por vulneración de derechos fundamentales y daños morales de 10.000 euros."

En el mismo sentido se pronuncia la STS de fecha 23-12-2014, Rec. 2091/2013, "en el supuesto ahora sometido a la consideración de la Sala, tal y como resulta del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, la actora disfrutó de permiso de maternidad desde el 14 de octubre de 2009 al 2 de febrero de 2010, procediendo a reincorporarse al trabajo el 3 de febrero de 2010. Dicho día



se personó en las oficinas de la empresa y fue recibida por D. Juan Luis, asesor facultativo y jefe en funciones del servicio de calidad ambiental, quien le confirmó su cese haciéndole saber que no se había previsto su nueva contratación tras el descanso maternal. En definitiva, una vez finalizado el descanso maternal y personada la actora en la empresa para reanudar su actividad, se le comunica el cese, cuando aún no había transcurrido el lapso de nueve meses desde su incorporación, lo que supone que el despido ha de ser declarado nulo, de conformidad con lo previsto en el artículo 55.5 c) del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, lo que conduce a estimar este motivo del recurso."

En consecuencia, la aplicación de la anterior jurisprudencia y normativa conlleva a la NULIDAD de la decisión extintiva, por no haber transcurrido el lapso de doce meses entre la fecha del nacimiento, el día 15-10-2019, y la fecha del despido, 15-09-2020, en virtud del artículo 55.5. a) y c) del E.T.

Noveno.- Por los argumentos vertidos, entiendo que debe declararse la nulidad del despido notificado el día 01-09-2020, con efectos a partir del día 15-09-2020, por contravenir el art. 53.4 E.T., lo que comporta la inmediata readmisión en mi puesto y condiciones de trabajo y al pago de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta aquella en que se proceda a la readmisión.

Décimo.- La Sra. Rosa Díaz Romero no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparada por garantías sindicales diamantes del ejercicio del mismo.

DEMANO:

Que teniendo por presentado este escrito, lo admita y en consecuencia se sirva en fijar día y hora para celebrar el preceptivo acto de conciliación con las empresas demandadas, previo a la vía jurisdiccional.

Llista de documents annexats

- | | | |
|---|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Poders notarials | <input type="checkbox"/> Contracte | <input type="checkbox"/> Rebut de nòmina |
| <input type="checkbox"/> Carta d'acomiadament | <input type="checkbox"/> Altres | |



Informació bàsica de protecció de dades del tractament "Conciliacions"

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 previs a la via jurisdiccional entre el personal treballador i les empreses, ja siguin per acomiadaments, per reclamacions de quantitats o per reconeixement de drets, i les compareixences col·lectives per atorgar la representació.

Legitimació: El tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament.

Destinataris: Les dades no es cediran a tercers.

Drets de les persones interessades: Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d'adreçar un escrit a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball per correu postal (C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreçat a dgrellacionslaborals.tsf@gencat.cat i signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut).

Informació addicional al web: <http://treballiaferssocials.gencat.cat/protecciodades>

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 la sol·licitud he llegit la informació bàsica sobre protecció de dades que consta en aquest apartat.

Sota la meva responsabilitat,

DECLARO

1. Que les dades i informacions contingudes en aquest document són correctes i veraces.
2. Que actuo per encàrrec i per interès de la part interessada sol·licitant.

Lloc i data Reus

10

de/d' setembre de 2020