

Aida Gabernet Grañó

SIMULACIÓ DE JUDICI LABORAL
EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER CAUSES
OBJECTIVES

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per la Sra. Marta Civit Bulló

Doble grau en Dret i Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2022

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de:

- Treball de Recerca

- Simulació de judici**

- Dictamen/Informe

- APS

L'entitat a la que s'ha prestat servei és.....

- TFG vinculat a pràctiques

El lloc on s'han desenvolupat les pràctiques és.....

RESUM:

El present Treball de Fi de Grau versa sobre una simulació d'un judici ordinari laboral com a conseqüència d'un acomiadament objectiu per raons organitzatives. Aquesta part enfoca el treball des de la perspectiva de la part actora del procediment, la qual intenta vetllar pels interessos particulars de la seva representada, treballadora que ha estat acomiadada per part de l'empresa. Es demana la nul·litat i subsidiàriament la improcedència de l'acomiadament com a resposta d'aquesta part al litigi plantejat.

Paraules clau:

Acomiadament, conciliació, demanda, judici, sentència.

RESUMEN:

El presente Trabajo de Fin de Grado versa sobre una simulación de un juicio ordinario laboral como consecuencia de un despido objetivo por razones organizativas. Esta parte enfoca el trabajo desde la perspectiva de la parte actora del procedimiento, que intenta velar por los intereses particulares de su representada, trabajadora que ha sido despedida por parte de la empresa. Se solicita la nulidad y subsidiariamente la improcedencia del despido como respuesta de esta parte al litigio planteado.

Palabras clave:

Despido, conciliación, demanda, juicio, sentencia.

ABSTRACT:

It is a practice of labor law that deals with a simulation of an ordinary labor trial because of an objective dismissal for organizational reasons. This part focuses on the work from the perspective of the plaintiff in the procedure, who tries to ensure the interests of his client, a worker who has been fired by the company. The annulment and subsidiarily the inadmissibility of the dismissal is requested as a response of this part to the litigation raised.

Keywords:

Dismissal, conciliation, lawsuit, trial, sentence.

ÍNDEX

SIGLES I ABREVIATURES	1
1. CONTEXTUALITZACIÓ	2
1.1 SUPÒSIT DE FET	4
1.2 PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT LABORAL	5
2. CARTA D'ACOMIADAMENT	10
3. PAPERETA DE CONCILIACIÓ	14
3.1 ACTA DE CONCILIACIÓ CMAC	25
4. DEMANDA	27
4.1 DILIGÈNCIA D'ORDENACIÓ	41
4.2 DECRET D'ADMISSIÓ DE LA DEMANDA	43
4.3 ESCRIT DE PERSONACIÓ	47
5. INSTRUCTA D'OPOSICIÓ	49
6. CONCLUSIONS	58
FONTS D'INFORMACIÓ	60

SIGLES I ABREVIATURES

Art.	Article
CE	Constitució Espanyola
CMAC	Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació
ET	Estatut dels Treballadors
FJ	Fonament jurídic
FOGASA	Fons de Garantia Salarial
LAJ	Lletrat de l'Administració de Justícia
LISOS	Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
STS	Sentència del Tribunal Suprem
STSJ	Sentència del Tribunal Superior de Justícia
TFG	Treball Final de Grau
TSJ	Tribunal Superior de Justícia

1. CONTEXTUALITZACIÓ

El present treball té gira entorn d'un acomiadament objectiu per raons organitzatives. Concretament, el present TFG s'ha desenvolupat a partir de la problemàtica generada per les causes que motiven l'adopció d'aquesta mesura. El supòsit que se'ns ha facilitat per part de la tutora, com a punt de partida, suposa l'existència d'una mercantil amb dos centres de treball a la província de Tarragona, la qual el darrer mes de maig, centralitza els serveis en un nou centre de treball. Aquesta circumstància comporta el tancament dels dos centres de treball i conseqüentment, un excedent de la condició laboral que ostenta la treballadora, una de les parts protagonistes d'aquest conflicte, i que condueix a una amortització orgànica del seu lloc de treball.

El meu paper en aquest treball ha estat el de representació de la treballadora, postulant-nos com a part actora en el procediment. Després que a aquesta se li entregues una carta d'acomiadament per causes organitzatives, la treballadora decideix emprendre accions legals contra l'empresa. El primer pas ha estat presentar una papereta de conciliació per intentar resoldre el conflicte prèviament a la via judicial; però no s'arriba a un acord i hem d'acudir a la via judicial. S'ha presentat una demanda judicial d'acomiadament en la qual, el meu principal objectiu, ha estat acreditar que ens trobem davant un acomiadament nul i subsidiàriament improcedent.

L'altra companya ha assumit la representació de la mercantil, elaborant la carta d'acomiadament i la instructa d'oposició objectiu de les quals era acreditar la concurrència de causes organitzatives.

El treball s'ha realitzat contemplant les fases d'un procés laboral real. Cada una de les fases que acabo de mencionar (carta d'acomiadament, papereta de conciliació, demanda i instructa d'oposició) s'adjunten en aquest treball de forma ordenada als esdeveniments. Aquesta és l'estructura que segueix el present treball, que s'inicia amb aquesta contextualització, la continua tots els escrits procedimentals i el conclou unes objeccions finals.

Per a l'estudi i desenvolupament d'aquest treball s'ha acudit a jurisprudència, base de dades i manuals jurídics en matèria de dret laboral. (Vegeu: Fonts d'informació).

Durant aquests mesos d'elaboració del TFG, la tutora ens ha anat explicant l'esquema de la simulació i els documents que ha de presentar cada part, havent d'aportar cada part els documents que se'ns exigeixen.

En tot moment ens ha deixat clar que és indiferent qui guanyi o qui perdi la simulació el dia de l'acte de judici, sinó que el més important és que interioritzem el procediment i ens posem a la pell de la posició que se'ns va assignar i que la defensem amb totes les eines que tenim al nostre abast.

Finalment, m'agradaria agrair a la meva tutora, la Sra. Marta Civit Bulló, tot el suport, orientació i indicacions per a la realització d'aquest treball.

1.1 SUPÒSIT DE FET

El supòsit de fet que ens va proporcionar la tutora i que es converteix en els antecedents previs i coetanis a l'acomiadament de la meva representada és el següent:

Hasta mediados del presente año, la mercantil CARCOTXE S.L., para la cual la Sra. Antonia Garrido Pérez ha venido prestando sus servicios profesionales como Responsable de Taller, disponía de dos (2) talleres de servicio posventa en la provincia de Tarragona:

- CARCOTXE REUS,
- CARCOTXE TARRAGONA

Cada uno de los talleres de servicio de posventa referenciados en el punto anterior, disponían de un Responsable de Taller, encargado de la dirección, coordinación y organización del mismo.

El pasado mes de mayo, en aras de lograr un mejor aprovechamiento de sinergias y recursos disponibles, optimizar la productividad y ofrecer un servicio de mayor calidad a sus clientes, la mercantil centralizó los servicios posventa de **CARCOTXE** en un nuevo centro de trabajo, adquirido recientemente por la mercantil, y denominado **CARCOTXE NEW TARRAGONA**, circunstancia que condujo, indefectiblemente, al cierre del centro **CARCOTXE REUS i CARTCOTXE TARRAGONA**, sitios en Reus y Tarragona, respectivamente.

A propósito de la centralización de los servicios de posventa en **CARCOTXE NEW TARRAGONA**, la mercantil mantiene únicamente uno (1) de los talleres de servicio posventa en esta provincia, generándose, por consiguiente, un excedente de la condición de Responsable de Taller, así como una duplicidad funcional en relación a dicho cargo en el marco de la nueva estructura y organización de los servicios de posventa centralizados; circunstancias que conducen a la amortización orgánica de su puesto de trabajo.

1.2 PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT LABORAL

L'objecte del procés laboral es defineix per la pretensió que la part actora dirigeix enfront de la part demandada i que requereix el pronunciament de l'òrgan judicial. D'acord amb l'article 74 de la Llei reguladora de la jurisdicció social (d'ara endavant, LRJS), el procés es regeix pels següents principis: immediació, oralitat, concentració, celeritat i gratuïtat.

Les parts del procés es troben regulades en el Títol II de la LRJS, resumidament podem destacar que té capacitat processal qui es troba en el ple exercici dels seus drets civils i els treballadors majors de setze anys i menors de divuit quan legalment no es requereixi l'autorització dels pares per la celebració del contracte, entre d'altres (art. 16 LRJS). Tindrà legitimació qui sigui titular d'un dret subjectiu o interès legítim, els sindicats de treballadors i les associacions empresarials, entre d'altres (art. 17 LRJS). Pel que fa a la representació i defensa, en el procediment laboral és facultativa l'assistència de procurador o advocat, qualsevol dels litigants pot utilitzar-la o no. Només serà obligatòria en el recurs de suplicació i en el recurs de cassació i actuacions processals davant del Tribunal Suprem (arts. 18 i ss LRJS). En determinats processos és necessària la intervenció del Fons de Garantia Salarial (FOGASA) d'acord amb l'art. 23 LRJS, en el nostre cas, també li haurem de dirigir la demanda.

Existeixen diversos tipus de procediments laborals, el cas que ens ocupa es tracta d'un procediment d'acomiadament laboral objectiu, aquest és un procediment especial regulat als articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, ET).

Normalment, la causa d'inici d'un procediment d'acomiadament objectiu és a partir de l'entrega de la carta d'acomiadament que l'empresa entrega a la treballadora que presta serveis. Els requisits formals que ha de complir la carta estan recollits en l'article 53.1 ET. S'ha de tenir en compte que el mencionat article no valora com a defecte formal greu la no concessió del termini de preavis, passa el mateix respecte "l'error excusable" en el càlcul de la indemnització posada a disposició del treballador. En ambdós casos, no procedirà la nul·litat de l'acomiadament.

Quan la treballadora rep la carta i no està d'acord amb aquesta, s'ha d'acudir als anomenats procediments d'evitació del procés, és a dir, el primer tràmit que hem de realitzar abans de presentar una demanda judicial al Jutjat de lo Social és l'acte de conciliació administratiu previ que es troba regulat als articles 63 a 68 de la LRJS i el

Real Decret 2756/1979, de 23 de novembre i l'Ordre TRE/87/2009, de 27 de febrer, per la que s'aprova l'aplicació de "Conciliacions" per l'automatització de la tramitació dels expedients de conciliació administrativa prèvia a la via judicial laboral.

La conciliació té per objectiu intentar evitar el procediment judicial, de manera que les parts en el procés poden apropar les seves postures i intentar solucionar el conflicte sense necessitat d'arribar a l'acte de judici. És un procediment extrajudicial i al marge de la jurisdicció social, diferent de la conciliació judicial que veurem posteriorment.

Tal com indica l'art. 63 LRJS és un tràmit de caràcter obligatori per als litigants (encara que l'article 64 LRJS contempli algunes excepcions), el que no és obligatori és arribar a un acord, el tràmit es donarà per complert amb el mer intent. En cas de no assistència a l'acte de la part sol·licitant o no al·legués cap justa causa, les conseqüències serien que no es tindrà per presentada la papereta de conciliació. En canvi, si no compareixes l'altra part, s'haurà de fer constar en la certificació de l'acte de conciliació i això significarà que es tindrà la conciliació per intentada sense efecte, tal com ens indica l'article 66 de la LRJS.

La sol·licitud de la conciliació suspèn els terminis de caducitat i interromp els de prescripció (art. 65 LRJS). L'acte podria ser impugnat per les parts del procés i per qui pogués patir perjudici d'aquest (art. 67 LRJS).

A Catalunya es presenta la demanda de conciliació a través d'un portal telemàtic davant el CMAC, que és el Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació. Un cop presentada, es genera una cèdula de citació, que assenyala el dia i l'hora de celebració de l'acte de conciliació.

L'acte de conciliació recull la següent informació: parts que es presenten a l'acte, la part treballadora si es ratifica o aclareix el contingut de la papereta de conciliació, l'empresa pot o contestar a la reclamació o simplement oposar-se pels motius que s'al·leguessin en el moment processal oportú, termes i condicions que s'haguessin assolit entre les parts, firma d'ambdues.

En cas que les parts intervinents aconseguissin arribar a un acord, el conflicte s'haurà resolt sense necessitat de ratificació judicial. L'acord és un dels possibles resultats de la celebració de l'acte de conciliació, però també es poden donar les següents hipòtesis:

- Des del punt de vista de l'actuació dels intervinents:
 - Compareixença de totes les parts en l'acte: se celebrarà.
 - Incompareixença de totes les parts en l'acte: s'arxivaran les actuacions.
 - Incompareixença del sol·licitant: se'l tindrà per desistit.
 - Incompareixença del sol·licitat: es declararà la conciliació intentada sense efecte.

- Des del punt de vista del resultat de l'acte, aquest podrà ser:
 - Sense acord o sense avinença: es tindrà la conciliació intentada sense efecte i queda oberta la via judicial.
 - Amb acords o avinença: l'acordat en la conciliació tindrà força executiva (art. 68 LRLS).

En el cas que les parts no arribin a un acord, seguim amb el procediment judicial. Ara ja és el moment d'interposar una demanda judicial, regulada en l'article 80 i ss LRJS.

Amb caràcter obligatori, la demanda s'haurà de formular per escrit i haurà de contenir els següents requisits generals (art. 80.1 LRJS): designació de l'òrgan davant de qui es presenti, designació del demandat, enumeració clara i concisa dels fets sobre els quals versa la pretensió, súplica corresponent, domicili al qual es practicaran totes les diligències, data i firma de les parts.

D'acord amb l'article 80.2 LRJS, la part actora haurà de presentar tantes còpies com demandats i altres interessats en el procés hi hagi, també pel Ministeri Fiscal en cas que hagi d'intervenir. A la demanda s'haurà d'acompanyar la documentació que justifiqui haver-se intentat la prèvia conciliació (art. 80.3 LRJS).

A més a més dels anteriors requisits generals, les demandes per acomiadament han de contenir els requisits de l'article 104 LRJS.

Un cop presentada la demanda, el Lletrat de l'Administració de Justícia (d'ara endavant, LAJ) emet una diligència d'ordenació a partir de la qual s'impulsa la tramitació de la demanda interposada per la part actora. Seguidament, el LAJ assenyalarà dia i hora en el qual tindran lloc els actes de conciliació i judici mitjançant un decret d'admissió de la demanda. Haurà de transcórrer un mínim de deu dies entre la citació del judici i la

celebració efectiva d'aquest, excepte en els casos en què la Llei disposi una altra cosa diferent i en els casos de nou assenyalament després d'una suspensió.

Es presentarà també l'escrit de personació, és l'escrit necessari a partir del qual podrem accedir al procediment, en qualitat de part, amb la finalitat d'exercir els nostres drets.

Immediatament abans de procedir al judici oral, la LRJS estableix un altre intent de finalitzar el procés amb un acord entre les parts, és el que anomenem l'acte de conciliació, que es regula en l'article 82 i 84 LRJS i tindrà lloc davant del LAJ.

D'acord amb l'article 84.1 LRJS, el LAJ intentarà la conciliació, duent a terme la tasca mediadora que li és pròpia, advertirà a les parts dels drets i obligacions que poguessin correspondre-li.

Si les parts assolissin un acord, el LAJ dictarà un decret al respecte, redactant-se una acta en què es consignés l'acord i l'aprovació d'aquest, firmant les parts i donant fe el LAJ. Tal com estableix l'article 84.5 LRJS, aquest document tindrà caràcter de document públic, de no complir-se voluntàriament, es durà a terme pels mateixos tràmits que les execucions de sentència.

En cas de no haver arribat a un acord en l'acte de conciliació, és a dir, que no hi hagués avinença en la conciliació, tindrà lloc la celebració de l'acte de judici oral davant el jutge o Magistrat i es donarà compte de tot l'actuat fins al moment.

Tant l'acte de conciliació com l'acte de judici oral tindran lloc en una única convocatòria però en actes successius.

L'acte de judici s'inicia amb la part actora ratificant o ampliant la demanda, tot i que no s'hi pot fer variacions substancials. La part demandada contestarà la demanda afirmant o negant els fets continguts en aquesta, al·legant tant excepcions materials com processals (art. 85.3 LRJS). A més a més, en l'acte de judici, a banda d'afirmar i negar els drets, pot aplanar-se, això significa l'acceptació total o parcial de la demanda.

En el nostre cas, aquesta contestació de la demanda per part de la demandada és l'acte de celebració de judici es practica de forma oral. No obstant això, a efectes de incloure-la en aquest treball, s'ha redactat a tall d'instructa de contestació a la demanda per escrit.

La posició de les parts en un procés d'acomiadament es troba regulada a l'article 105 LRJS.

Els mitjans de prova dels que poden valdre's les parts i la seva admissibilitat es troben regulats a l'article 90 i ss LRJS. Totes les parts del procés, prèvia justificació i pertinença, podran presentar els mitjans de prova que considerin dels regulats a la llei. La llei contempla diversos tipus de prova: interrogatori de part (art. 91 LRJS); la prova d'interrogatori de testimonis (art. 92 LRJS); la prova pericial (art. 93 LRJS); la prova documental (art. 94 LRJS); informe d'experts (art. 95 LRJS) i els mitjans de reproducció de paraules, d'imatge i de so (art. 90.1 LRJS).

En cap cas s'admetran proves que tinguessin el seu origen o que s'haguessin obtingut directa o indirectament, mitjançant procediments que suposin la violació de drets fonamentals o llibertats públiques (art. 90.2 LRJS).

D'acord amb l'article 90.3 LRJS, amb cinc dies d'antelació a la data del judici, les parts podran sol·licitar les proves que hagin de practicar. L'òrgan judicial podrà plantejar a les parts, perits i testimonis les preguntes que consideri oportunes (art. 87.3 LRJS). La valoració de la prova és competència exclusiva del jutge o Tribunal que presideix el judici, en virtut del principi d'immediació.

Les conclusions del judici es formularan oralment per les parts. Hauran de ser concretes i precises, sense alterar els punts rellevants i els motius que estan detallats en la demanda o en la reconversió (en cas que n'hi hagués), les quantitats que per qualsevol concepte sigui objecte de petició de condemna principal o subsidiària, o bé, si s'escau, la sol·licitud concreta i precisa de les mesures amb les quals pot ser satisfeta la pretensió exercitada. Tal determinació no podrà reservar-se pel tràmit d'execució de sentència (art. 87.4 LRJS).

En cas que l'òrgan judicial no es considerés prou il·lustrat sobre les qüestions de qualsevol gènere del debat, concedirà a ambdues parts el temps que cregui convenient, perquè informin o donin explicacions sobre els particulars que se'ls designi (art. 87.5 LRJS).

Finalitzada la fase de conclusions, l'òrgan judicial declararà els autos "vistos per a sentència", el que significa que no es podran fer al·legacions ni proposar proves, sense perjudici de la pràctica de diligències finals contemplades a l'article 88 LRJS, si el jutge o tribunal ho estimés necessari.

2. CARTA D'ACOMIADAMENT

En aquest punt ens trobem amb la carta d'acomiadament que l'empresa CARCOTXE S.L remet a la meva clienta, Antonia Garrido Pérez. En aquesta carta es detalla la decisió d'extingir la relació laboral entre ambdues parts amb un acomiadament per causes objectives, en concret, organitzatives.

MERCANTIL CARCOTXE S.L.

Calle Pere Martell 2 , Tarragona (43001)

977112233

En Tarragona, a 6 de mayo de 2022

Estimada Sra. Antonia Garrido Pérez:

La dirección de la mercantil CARCOTXE S.L., en conformidad con lo previsto en el artículo 53.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, le comunica **EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO** por razones de carácter **ORGANIZATIVO, con efectos a partir de la notificación de la presente**, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 52.c), en relación con el 51.1, en lo referente a la definición de las causas extintivas, ambos del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base de las circunstancias que a continuación le detallamos:

I. CAUSAS ORGANIZATIVAS. CIERRE DE CENTRO DE TRABAJO Y CENTRALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS POSVENTA. DUPLICIDAD FUNCIONAL. AMORTIZACIÓN ORGÁNICA DE SU PUESTO DE TRABAJO.

- i. Hasta mediados del presente año, la mercantil CARCOTXE S.L. , para la cual usted ha venido prestando sus servicios profesionales como Responsable de Taller, disponía de dos (2) talleres de servicio posventa en la provincia de Tarragona:

- CARCOTXE REUS, sito en Reus
 - CARCOTXE TARRAGONA, sito en Tarragona
- ii. Cada uno de los talleres de servicio de posventa referenciados en el punto anterior, disponían de un Responsable de Taller, encargado de la dirección, coordinación y organización del mismo.
- iii. El pasado mes de mayo, en aras de lograr un mejor aprovechamiento de sinergias y recursos disponibles, optimizar la productividad y ofrecer un servicio de mayor calidad a sus clientes, la mercantil centralizó los servicios posventa de **CARCOTXE** en un nuevo centro de trabajo, adquirido recientemente por la mercantil, y denominado **CARCOTXE NEW TARRAGONA**, situado concretamente en Calle Pere Martell 2 , Tarragona (43001), circunstancia que condujo, indefectiblemente, al cierre de los centros **CARCOTXE REUS** i **CARCOTXE TARRAGONA**, sitios en Reus y Tarragona, respectivamente.
- iv. A propósito de la centralización de los servicios de posventa en **CARCOTXE NEW TARRAGONA**, la mercantil mantiene únicamente uno (1) de los talleres de servicio posventa en esta provincia, generándose, por consiguiente, un excedente de la condición de Responsable de Taller, así como una duplicidad funcional en relación con dicho cargo en el marco de la nueva estructura y organización de los servicios de posventa centralizados; circunstancias que conducen a la amortización orgánica de su puesto de trabajo.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 52.c) del mismo cuerpo normativo, entiende que concurren causas organizativas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los **sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción**. Asimismo, la jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo valida las amortizaciones objetivas producidas en un sentido orgánico, esto es, aunque se mantuviera la necesidad de realizarse determinadas tareas vinculadas al puesto de trabajo suprimido, pudiendo ser asumidas por otros trabajadores sin necesidad de ulterior contratación, como en el presente supuesto.

Sobre la base de las anteriores consideraciones y en relación con las duplicidades funcionales generadas con ocasión de cierres de centros de trabajo, la doctrina de suplicación se ha pronunciado en los siguientes términos (a título ilustrativo, en **la STSJ de las Islas Canarias, Sala de lo Social, Sección Primera, Rec 168/2016 de 07 de junio de 2016**):

*(...) “Así, se ha admitido esta causa de despido en el caso de reordenación de un departamento para lograr un mejor **aprovechamiento de los recursos** (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia de 24 de junio de 2003, recurso 1277/03), siempre que los despidos contribuyan a lograr ese mejor aprovechamiento (Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, sentencia de 9 de septiembre de 2009, recurso 2582/09); reestructuración organizativa con cierre de determinadas delegaciones a la vista de los cambios operados en los sistemas de contratación por parte de los clientes (Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sentencia de 22 de mayo de 2009) o los resultados alcanzados (Tribunal Superior de Justicia de Aragón, sentencia de 19 de diciembre de 2012, recurso 692/12); **cierre del centro de trabajo en el que el trabajador presta servicios al haberse cerrado el centro comercial en el que aquel se ubicaba, a pesar de que la empresa tenga otros centros de trabajo en la misma localidad** (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2012); procesos de fusión de empresas con **agrupación de instalaciones y oficinas, generadora de duplicidades y de un exceso de plantilla** (...)*

En definitiva y conclusión, por las causas que preceden y al amparo del artículo 52.c), en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, procedemos a extinguir su contrato de trabajo, por amortización del mismo, extinción que surtirá efectos con esta misma fecha.

II. FORMALIDADES LEGALES

Con el objeto de dar cumplimiento a las formalidades legales en cuanto al pago de su indemnización, preaviso y liquidación, dejamos constancia de lo siguiente:

A. INDEMNIZACIÓN LEGAL:

Cumpliendo con lo señalado en el art. 53.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se le indemniza con 20 días de salario por año de servicio en la empresa con un máximo de 12 meses.

Dicha indemnización ha sido transferida en su cuenta corriente de forma simultánea a la notificación de la presente.

B. DOCUMENTACIÓN A LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO, LIQUIDACIÓN Y PREAVISO:

En esta misma fecha se pone a su disposición toda la documentación necesaria para solicitar las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle, así como el detalle de la liquidación de salarios, vacaciones y partes proporcionales devengada. El pago de dicha liquidación se efectuará, también, mediante transferencia a su cuenta corriente.

Lamentamos la medida que hemos tenido que adoptar, totalmente necesaria e improrrogable, al tiempo que le agradecemos el tiempo de servicio a esta empresa y le deseamos la mejor suerte personal y profesional en el futuro.

Le rogamos que firme el presente escrito por duplicado, a los meros efectos de recibí y constancia, sin que dicha firma suponga conformidad con el contenido de ésta.

Atentamente,

POR LA EMPRESA:

POR LA TRABAJADORA:

MERCANTIL CARCOTXE S.L

Sra. Antonia Garrido Pérez

(Recibo el original)

3. PAPERETA DE CONCILIACIÓ

A continuació podem observar la papereta de conciliació, prèvia a la via judicial, que a aquesta part, que te com a clienta la treballadora acomiadada en l'anterior carta d'acomiadament, presenta a través del portal telemàtic davant del CMAC, que és el centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

A LA DELEGACIÓ TERRITORIAL DE TARRAGONA

Secció de conciliacions individuals

ANTONIA GARRIDO PÉREZ, major d'edat, prevista de DNI núm. 43004723P, assistida per la lletrada Aida Gabernet Grañó, segons consta acreditat mitjançant poders apud acta, Col·legiada núm. 78562 del ICAT, amb domicili a efectes de citacions, notificacions i emplaçaments, en el despatx professional de la lletrada que subscriu, situat en Carrer Tarragona, 55, 2n, 1^a, 43000 - Tarragona, davant la Delegació Territorial de Tarragona comparec i com millor en Dret procedeixi, respectuosament, DIC:

Que per mitjà del present escrit, s'interposa papereta de conciliació, en virtut de l'article 63 Llei Reguladora de la Jurisdicció Social en matèria d' **ACOMIADAMENT NUL I SUBSIDIÀRIAMENT IMPROCEDENT** contra:

- **CARCOTXE S.L** (en endavant, CARCOTXE) prevista de CIF J08371955, amb domicili social situat en Carrer Méndez Núñez, núm. 4, baixos, 43003 – Tarragona.
- **FOGASA**, amb domicili al Carrer Pere Martell, núm. 45-47, 43005 – Tarragona

La present papereta de conciliació es formula d'acord amb els següents

FETS:

Primer.- *Condicions laborals de la sol·licitant*

Que la Sra. Antònia Garrido Pérez ha vingut presentant serveis per a l'empresa CARCOTXE amb una **antiguitat de 4/07/2018**, mitjançant contracte de treball indefinit a jornada completa, amb la categoria professional de **Responsable de Taller**, i percebent un **salari brut mensual de 2.158,78€**, amb inclusió de la part proporcional de pagues extraordinàries, salari que se li abonava mensualment mitjançant transferència. El centre de treball és en el domicili de la Tarragona.

Que el Conveni col·lectiu que regeix la relació laboral és el Conveni col·lectiu de treball de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona (codi de conveni núm. 43000405011993).

La Sra. Antònia Garrido Pérez **no ocupa ni ha ocupat càrrec electiu sindical** ni està emparada per garanties sindicals diamants de l'exercici d'aquest.

Segon.- *Contextualització: antecedents previs i coetanis a l'acomiadament de la sol·licitant*

Que la mercantil CARCOTXE S.L, fins a mitjans del present any, disposava de dos (2) tallers de servei postvenda a la província de Tarragona: CARCOTXE REUS, situat a Reus i CARCOTXE TARRAGONA, situat a Tarragona. Sent aquest segon centre de treball, el lloc on prestava serveis la Sra. Antònia Garrido Pérez.

Cada un dels tallers de servei postvenda referenciats en el punt anterior, disposava d'un Responsable de Taller, encarregat de la direcció, coordinació i organització d'aquest.

La mercantil CARCOTXE S.L, el mes de maig del present any, amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament de sinergies i recursos disponibles, optimitzar la productivitat i oferir un servei de major qualitat als seus clients, la mercantil va centralitzar els serveis postvenda de CARCOTXE REUS i CARCTOXE TARRAGONA en un nou centre de treball, adquirit recentment per la mercantil, i denominat CARCOTXE NEW TARRAGONA S.L, situat concretament en Carrer Pere Martell, núm. 2, 43001 – Tarragona.

Aquesta circumstància va conduir al tancament dels centres CARCOTXE REUS i CARCOTXE TARRAGONA, situats en Reus i Tarragona, respectivament.

Tercer.- Extinció de la relació laboral

Que la demandada, en data de 6 de maig de 2022 entrega en mà carta d'acomiadament, extingint-se la relació contractual amb data d'efectes del mateix dia a l'empara dels articles 52 lletra c) i 51.1 de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET), al·legant **causes de naturalesa organitzativa derivades d'amortització orgànica del lloc de treball** de la Sra. Antònia Garrido Pérez produïda per la centralització de serveis postvenda en CARCOTXE NEW TARRAGONA S.L, que genera un **excedent en la condició de Responsable de Taller, així com una duplicitat funcional del càrrec.**

Tot això abonant-li una indemnització per un import total de **14.743,22 Euros** incloent en aquesta la quantia per falta de preavis de trenta (30) dies, mostrant-se aquesta part CONFORME en el moment de veure's transferida la quantitat en el compte corrent en data de 6 de maig de 2022.

S'acompanya com a document Doc01 una còpia de la carta d'acomiadament esmentada.

Disconforme amb aquests motius, que de cap mode justifiquen l'acomiadament, aquesta part considera **NUL I SUBSIDIÀRIAMENT IMPROCEDENT l'acomiadament per causes organitzatives.**

D'aquesta manera, i tal com exposarem detalladament en els següents fets, els arguments que s'addueixen en la carta d'acomiadament defensant l'extinció del contracte laboral amb la Sra. Antònia Garrido Pérez són erronis.

Quart.- Nul·litat de l'acomiadament

1. Per vulneració del dret fonamental a la igualtat i no discriminació i a la garantia d'indemnitat

S'aprecia una causa objectiva de nul·litat basada en la **situació de discriminació** que pateix la part actora des de l'any 2020, tres anys després d'haver iniciat la seva relació laboral amb l'empresa CARCOTXE **sent l'única treballadora de l'empresa que**

s'ha vist obligada a reclamar, any rere any, quantitats degudes; i ser l'única dona que prestava serveis en l'empresa.

En definitiva, se sol·licita la nul·litat per entendre's **vulnerats els seus drets fonamentals a la igualtat i no discriminació, així com la garantia d'indemnitat**; que és el dret a la tutela judicial efectiva en la seva vessant de dret d'accés als recursos legalment establerts (article 24.1 Constitució Espanyola, en endavant CE).

El Tribunal Constitucional, en relació amb la garantia d'indemnitat ha reiterat que: *“el dret a la tutela judicial efectiva no sol se satisfà... mitjançant l'actuació dels Jutges i Tribunals, sinó també a través de la garantia d'indemnitat, que significa que de l'exercici de l'acció judicial o dels actes preparatoris o previs a aquesta no poden seguir-se conseqüències perjudicials en l'àmbit de les relacions públiques o privades per la persona que els protagonitza... En l'àmbit de les relacions laborals, la garantia d'indemnitat es tradueix en la impossibilitat d'adoptar mesures de represàlia derivades de les actuacions del treballador encaminades a obtenir la tutela dels seus drets”* (SSTC 14/1993, de 18 de gener; 125/2008, de 20 d'octubre i 92/2009, de 20 d'abril, entre altres). D'això *“segueix la conseqüència de què una actuació empresarial motivada pel fet d'haver exercitat una acció judicial tendent al reconeixement d'uns drets dels quals el treballador es creia assistit, ha de ser qualificada de discriminatòria i radicalment nul·la per contrària a aquest mateix dret fonamental (tutela judicial), ja que entre els drets laborals bàsics de tot treballador es troba el d'exercitar individualment les accions derivades del seu contracte de treball – art. 4.2 apartat g) ET”* – (SSTC 76/2010, de 19 d'octubre; 6/2011, de 14 de febrer i 10/2011, de 28 de febrer).

En aquest àmbit de prohibició de l'acomiadament, també es desprèn de l'article 5.e) del Conveni núm. 158 de l'Organització Internacional del Treball, ratificat per Espanya (“B.O.E” de 29 de juny de 1985), que expressament exclou entre les causes vàlides d'extinció del contracte de treball “el fet d'haver plantejat una queixa o participant en un procediment entaulat contra un ocupador per suposades violacions de lleis o reglaments o haver presentat un recurs davant les autoritats administratives competents”.

Per altra part, els articles 14 de la CE i l'article 17 ET, proscriuen tota discriminació basada en qualsevol condició o circumstància personal o social, com ho és la condició de dona.

Un cop recordada la normativa d'aplicació i la doctrina constitucional, aquesta part entén que existeix un **clar indicatiu revelador de l'existència d'una acció de represàlia o discriminatòria denunciada**, ja que la demandant és l'única dona dels deu treballadors de l'empresa CARCOTXE; i a més, des de l'any 2020 ha formulat diferents reclamacions de l'import de les hores extraordinàries realitzades, sent la Sra. Antònia Garrido Pérez l'única treballadora de l'empresa que s'ha vist en la tessitura d'impagament de quantitats degudes.

2. *Per falta de criteris objectius de selecció*

Al marge dels motius que al·lega la part demandada en la carta d'acomiadament, en aquesta **no s'hi conté suficient informació sobre l'acomiadament i els criteris de selecció**.

Existeix un **defecte formal en la carta d'acomiadament** que motiva la declaració de nul·litat de l'acomiadament, d'acord amb el criteri jurisprudencial recolzat entre altres, en sentència del 31 de març de 2015, (rec.1505/2014), conforme del qual *“una treballadora que es trobi en alguna de les circumstàncies contemplades en l'article 55.5 de l'ET, que són objecte d'especial protecció per moltes raons podrà veure's extingit el seu contracte de treball per justes causa degudament acreditada i comunicada: per exemple, per finalització del contracte temporal, o per haver comès una infracció greu i culpable, el que donarà lloc a un acomiadament procedent. Però si tal causa no existeix o no s'acredita – el que jurídicament, és el mateix – l'acomiadament no pot ser declarat, òbviament, procedent; però tampoc pot ser declarat improcedent sinó que, necessàriament, ha de ser declarat nul”*.

Aquesta part entén que **l'elecció d'acomiadament de la Sra. Antònia Garrido Pérez resulta arbitrària, no existeixen criteris multifactorials fixats prèviament, o si més no, aquesta part no ha pogut conèixer-los amb antelació a la demanda**.

Tal com ens recorda la sentència del Tribunal Suprem de 15 d'octubre de 2003, (rec.1205/2003), en el seu fonament de dret vuitè: *“Com ha dit la citada sentència de 19 de gener de 1998, “la selecció dels treballadors afectats” pels acomiadaments objectius de l'article 52.c) ET “correspon en principi a l'empresari i la seva decisió només serà revisable pels òrgans judicials quan resulti apreciable frau de Llei o abús de dret o quan la selecció es realitzi per mòbils discriminatoris”*.

Així mateix, la STSJ Castella i Lleó de 13 de juny del 2013 (rec. 732/2013) realitza una encertada síntesi sobre la facultat de fixar els criteris de selecció, en assenyalar: “els arts. 51.1 i 52 c) ET no estableixen restricció ni cap condició referent als treballadors susceptibles de ser afectats per decisions empresarials extintives de contractes de treball basades en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives. En efecte, més enllà de la prioritat de permanència a l'empresa atorgada als qui ostenten la condició de representants dels treballadors [...], i més enllà de la prohibició legal d'actuar acomiadaments objectius lesius de drets fonamentals i llibertats públiques o que afectin treballadors que es trobin en alguna de les situacions contemplades a l'art. 53.4 ET, el legislador de l'acomiadament objectiu ha atorgat a la direcció de l'empresa la facultat de seleccionar lliurement el treballador o treballadors afectats per la mesura”; tot això en línia amb allò que expressa la STS de 19 de gener de 1998 (rec. 1460/1997).

Per tant, l'empresa té un marge ampli per decidir, però no té una llibertat absoluta, ja que no es pot decidir d'acord amb una raó discriminatòria.

D'acord amb el que fins aquí s'ha raonat, el “panorama discriminatori” concorre, i la demandada no ha ofert cap raó per justificar l'amortització dels llocs de treball concret a la Sra. Antònia Garrido Pérez. No queda concretat cap criteri de selecció, ni per ser la més antiga, ni per ser la de menor antiguitat, ni de cap classe. L'exposat ens ha de portar a declarar la nul·litat de les decisions extintives, d'acord amb l'article 53.4 ET, amb les conseqüències legals inherents a tal declaració, respecte de les quals l'apartat 5 del mateix precepte remet a les que preveu l'apartat 6 de l'article 55 ET de l'indicat precepte en relació amb l'article 108.2.b) de la LRJS.

3. *Inversió de la càrrega de la prova*

Existint indicis de vulneració de drets fonamentals **correspon a l'entitat ocupadora justificar la raonabilitat de la mesura adoptada.**

Tal com disposa l'article 181.2 Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (en endavant, LRJS), en l'àmbit dels drets fonamentals, el legislador ha disposat un mecanisme de defensa del dret fonamental relatiu a la prova, segons el que “*En l'acte del judici, un cop justificada la concurrència d'indicis de què s'ha produït violació del dret fonamental o llibertat pública, correspondrà al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficient prova, de les mesures adoptades i de la seva*

proporcionalitat”. L'evident dificultat probatòria del mòbil discriminatori en una conducta empresarial ha estat tinguda en compte pel legislador, no per a produir, d'entrada, una inversió de la càrrega de la prova, sinó per provocar una alteració de la mateixa a través de l'exigència, per a l'actor, d'aportar únicament indicis racionals de lesió. I, tot i que el referit a l'article 181.2 LRJS no provoca una translació de la càrrega de la prova sí que produeix determinats efectes en la posició processal de les parts respecte de l'activitat probatòria.

S'ha de tenir en consideració, d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional, des de la STC 38/1981: *“la doctrina d'aquest Tribunal ve ressaltant la importància de les regles de distribució de la càrrega de la prova per a l'efectivitat de la tutela dels drets fonamentals. En aquest sentit, quan s'al·legui que una determinada decisió empresarial encobreix en realitat una conducta lesiva de drets fonamentals de l'afectat, incumbeix a l'autor de la mesura, prova que obeeix a motius raonables i aliens a tot propòsit atemptatori a un dret fonamental. Però, perquè operi aquest desplaçament al demandat del “onus probandi” no n'hi ha prou que l'actor la titlli de discriminatòria o vulneradora de drets fonamentals, sinó que ha d'acreditar l'existència d'indicis que generin una raonable sospita, aparença o presumpció a favor d'aquest al·legat i, present aquesta prova indicinària, el demandat assumeix la càrrega de provar que els fets motivadors de la decisió són legítims o, tot i sense justificar la seva licitud, es presenten raonablement aliens a tot mòbil atemptatori de drets fonamentals.*

No se l'imposa, per tant, la prova diabòlica d'un fet negatiu – la no discriminació o vulneració de drets -, sinó la raonabilitat i proporcionalitat de la mesura adoptada i el seu caràcter absolutament aliè a tot propòsit atemptatori de drets fonamentals (per totes, SSTC 293/1993, de 18 d'octubre, FJ.6; 85/1995, de 6 de juny, FJ.4; 82/1997, de 22 d'abril, FJ. 3; i 202/1997, de 25 de novembre, FJ 4; 74/1998, de 31 de març, FJ. 2”

Aquesta doctrina està expressament recollida en els articles 96.1 i en el citat 181.2 LRJS.

A resultat dels arguments abocats s'entén que ha de declarar-se la nul·litat de l'acomiadament notificat el dia 6 de maig de 2022, per contravenir l'article 53.4 ET, comportarà que l'empresa haurà d'optar a la immediata readmissió de la part actora en el seu lloc de treball o al pagament de la mateixa indemnització legalment establerta i en

cas d'optar per la readmissió al pagament dels salaris de tramitació des de la data d'acomiadament, fins aquella en què es dicti resolució corresponent.

Cinquè.- Imprudència de l'acomiadament

1. Per conveniència empresarial

La Sala de Lo Social del TSJ de les Illes Canàries ha establert un criteri jurisprudencial, a propòsit dels acomiadaments objectius de l'article 52.c) de l'Estatut dels Treballadors, que desenvolupa la doctrina del Tribunal Suprem i que és del següent tenor literal: *“L'article 52.c), en la seva redacció donada pel RD 8/1997, de 16 de maig, manté la mateixa estructura jurídica i les causes per les quals es pot procedir a un acomiadament objectiu individual o plural, quan hi hagi necessitat d'amortitzar individualment un lloc de treball, és a dir, causes econòmiques, que actuen sobre el compte de resultats, i que suposen un desequilibri entre els ingressos i despeses i amb un reflex al balanç de l'empresa que se situa d'una manera negativa com es diu al nou text; les causes tècniques que fan referència a la competitivitat necessària al mercat de treball; les causes organitzatives que impliquen l'adopció de mesures per adequar l'estructura de l'empresa a les exigències productives imposades per l'impacte de la tecnologia a la situació del mercat; i finalment, les causes productives que també fan referència a la situació del mercat i als desajustos que s'hi poden produir”*.

Totes aquestes causes, en definitiva es tradueixen sempre en l'aspecte econòmic o financer de l'empresa. La reorganització de l'activitat empresarial ha d'estar lligada a una determinada finalitat, per això haurà d'oferir-se els termes de connexió entre l'una i l'altra per poder qualificar de procedents les decisions extintives. No dubtem que qualsevol canvi tecnològic o organitzatiu es fa per millorar la situació de l'empresa i que també la reducció de plantilla incideix en uns millors resultats econòmics, més no n'hi ha prou amb la mera conveniència de l'empresa per acudir a aquest tipus d'acomiadament.

A aquests criteris s'ha d'afegir algunes precisions avalades pel Tribunal Suprem en la seva STS 14/6/96: *“En cas que l'amortització de llocs de treball pretengui només la reducció de la plantilla, la connexió entre la situació desfavorable existent a l'empresa i els acomiadaments acordats ha de consistir en l'adequació o proporcionalitat d'aquests per aconseguir la superació d'aquella, en el marc del pla de recuperació de l'equilibri empresarial exposat per l'empresari. Tal connexió funcional d'adequació ha d'apreciar-*

se en concret, respecte de l'acomiadament o dels acomiadaments de treballadors determinats acordats per l'empresa. ". Sent així que, en el supòsit de reducció de plantilla, "la valoració d'adequació o proporcionalitat es projecta sobre fets passats, i també sobre la situació actual i previsions futures de l'empresa, els factors a tenir en compte per l'òrgan jurisdiccional no són sempre susceptibles de prova pròpiament dita, limitada per naturalesa als fets històrics, si no d'apreciació de racionabilitat, d'acord amb regles d'experiència reconegudes a la vida econòmica."

Així doncs, la mesura adoptada per part de l'empresa "CARCOTXE S.L" d'extinció la relació laboral amb la Sra. Antònia Garrido Pérez ha de respondre a una dificultat en el funcionament de l'empresa, **dificultat que no queda constatada en la carta d'acomiadament.**

Aquesta part apel·la a una mera conveniència per part de l'empresa a l'hora de fer la reorganització sense que existeixi cap situació de dificultat. La reorganització es duu a terme a partir d'acomiadaments objectius, sense fer ús de mesures menys traumàtiques com pot ser la mobilitat funcional o la modificació de condicions, i sense oferir a l'actora un lloc alternatiu de treball.

Es dedueix una **reorganització que no obeeix a cap dificultat, sinó a una mera conveniència de l'empresa, que pretén abaratir costos i fer més rendible la seva activitat.**

Sisè.- Reclamació de quantitat. Danys i perjudicis associats a la declaració de nul·litat de l'acomiadament.

En cas d'estimació de la pretensió de nul·litat de l'acomiadament per discriminació per raó de gènere i represàlia davant 10, 14 i 24 de la CE; en els termes detallats en el fet quart, apartat primer (1.), de la present demanda; procedeix el reconeixement **d'una indemnització en concepte de danys i perjudicis pels danys morals causats.**

Els danys i perjudicis es quantifiquen en **6.251 Euros**, quantia de sanció mínima establerta per les Faltes Molt Greus en l'article 8 de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (d'ara en endavant, LISOS), apartat 12, en el qual es regula com a infracció molt greu: " 12. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions

directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, (...) així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa (...)".

Aquesta quantia i sanció s'ha pres com a referència per la doctrina judicial als efectes de quantificar els danys morals. Aquests danys, se concreten en el dany moral conseqüència del tracte rebut, així com de la pèrdua del lloc de treball a conseqüència d'un clar indici revelador de l'existència d'una acció de represàlia o discriminatòria denunciada, doncs la demandant és l'única dona dels deu treballadors que presten serveis en l'empresa CARCOTXE; i és l'única treballadora de l'empresa que s'ha vist obligada a reclamar, any rere any, quantitats degudes.

Aquesta quantia serà susceptible d'actualitzar-se en ulteriors fases del procediment en funció dels danys derivats de la conducta de l'empresa que puguin aflorar després de la decisió extintiva i fins a la data de la celebració del judici oral.

En la seva virtut,

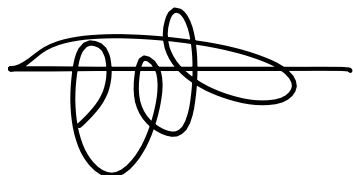
SOL·LICITO:

1. Que tingui per presentada el present papereta de conciliació prèvia a la via jurisdiccional.
2. Que escrit l'admeti i en conseqüència serveixi per fixar dia i hora per celebrar el preceptiu acte de conciliació amb el qual es pretén que l'empresa interessada no sol·licitant s'avingui a reconèixer, amb caràcter principal, la nul·litat de l'acomiadament practicat, amb totes les conseqüències inherents a tal declaració, entre elles, la readmissió del lloc de treball amb la percepció dels salaris meritats des de l'acomiadament, i el pagament dels 6.251 Euros en concepte d'indemnització per danys i perjudicis.
3. Que en el seu dia, després la celebració de l'oportú acte conciliatori, m'entregui certificació de l'acta que subscrigui per la guarda dels meus drets.

A Tarragona, 18 de maig de 2022.

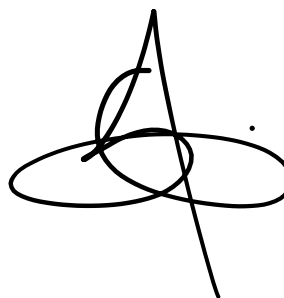
Firmat: Antònia Garrido Pérez

DNI: 43004723P

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line with several loops and a small dot at the end.

Firmat: Aida Gabernet Grañó

DNI: 47644299F

A handwritten signature in black ink, featuring a large loop and a vertical line extending downwards from the center.

3.1 ACTA DE CONCILIACIÓ CMAC

Es pot observar l'acta de conciliació davant el CMAC, la qual finalitza sense avenença, ja que tant aquesta part com la part demandada, no arriben a un acord i decideixen procedir a la via judicial.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

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

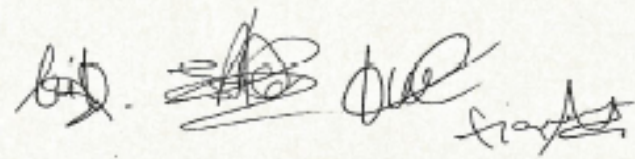
D. DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES


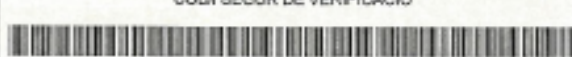
ACTA DE CONCILIACIÓ
Expedient núm. 010487/2022
A Neus, a les 12:25 hores del dia **4/06/2022**
DAVANT MEU, Javier ... feinet conciliador designat per conèixer en aquest acte de l'expedient indicat a l'encapçalament, iniciat en virtut de papereta de conciliació en reclamació per **ACOMIADAMENT** (notificat 06/05/2022 amb citació 06/05/2022) registrada d'entrada en aquests Serveis Territorials en data **18/05/2022** per:
ANTÒNIA GARRIDO PÉREZ
Enfront de:
CARCOTXE S.L.
COMPAREIXEN:
Per la part sol·licitant: **ANTÒNIA GARRIDO PÉREZ** amb DNI **43004729P**, en nom propi, que consta citada i del·lida de la qual fouren a l'expedient les altres circumstàncies personals. Assistida en aquest acte per **AIDA GABERNET GRAÑO** amb DNI **47644296F** com a advocat.
Per la part no sol·licitant: **CARCOTXE S.L.** estat citada, representada per **MAR MARTÍN ALTADILL** amb DNI administradora en virtut d'escripura autoritzada pel notari de TERRASSA, Sr./Sra. **ALFONSO ALRIA PAESA**, núm. de protocol 77/1995. Assistida en aquest acte per l'amb DNI:

No compareixen:
FONDD DE GARANTIA SALARIAL, que ha estat citat.

OBERT L'ACTE
La part interessada sol·licitant s'afirma i ratifica en el contingut de la papereta.
Concedida la paraula a la part interessada no sol·licitant, **CARCOTXE S.L.**, manifesta que s'oposa a la demanda per les raons que al·legarà en el moment processal oportú.
L'acte de conciliació finalitza **SENSE AVENENÇA** respecte als compareixents i com a **INTENTADA SENSE EFECTE** respecte de la persona interessada no sol·licitant que no ha comparegut, tot i que la citació a POGABA ha estat tramessa.
Llegida fecta, que les parts troben conformes, la signem i els en dono la corresponent còpia certificada. De tot plegat, en dono fe.

El feinet conciliador
Generalitat de Catalunya
Serveis Territorials a Tarragona



	Doc original signat per: Serveis Administratius Electrònics Generalitat de Catalunya 13032022	Document electrònic generat amb signatura electrònica. Podem verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web oxi.gencat.cat	Data creació còpia: 16/03/2020 12:24:05 Data caducitat còpia: 16/03/2025 00:00:00 Pàgina 1 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ	
			
		0CP1F3YW8DTRM6WGJTXDMV66F4K0SH4M	

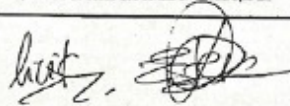

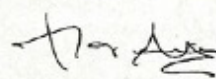
Informació bàsica de protecció de dades del tractament "Condicions"

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 prèvis a la via jurisdiccional entre el personal treballador i les empreses, ja sigui per acordament, per recomanació de quantitat o per reconeixement de drets, i les competències col·lectives per atorgar la representació.
Legitimació: El tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament.
Destinatari: Les dades no es cediran a tercers.
Drets de les persones interessades: Podreu accedir a les vostres dades, modificar-les o suprimir-les, ocupar-vos al tractament i sol·licitar-ne la transferència per correu postal (C. Sagrada, núm. 146-150, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreça a datatransfere@treball.aferssocials.gencat.cat) o signar electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut.
Informació addicional al web: <http://treball.aferssocials.gencat.cat/abocelocdades>

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

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


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

	Doc. original signat per: Servei d'Administració Electrònica Generalitat de Catalunya 10/03/2023	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web.csiu.gencat.cat Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CCDI SEGUR DE VERIFICACIÓ	Data creació còpia: 10/03/2020 12:24:05 Data caducitat còpia: 10/03/2025 00:00:00 Pàgina 2 de 2
			
CCPIF3YW8DTRM6M/GJTXDMV66F4K0BH4M			

4. DEMANDA

S'acompanya a continuació la demanda judicial que aquesta part interposarà davant el Jutjat de Lo Social de Tarragona amb l'objectiu d'aconseguir el pronunciament per part del tribunal el més favorable possible per la meva representada.

ALS JUTJATS

DE LO SOCIAL DE TARRAGONA

ANTÒNIA GARRIDO PÉREZ, major d'edat, prevista de DNI núm. 43004723P, assistida per la lletrada Aida Gabernet Grañó, segons consta acreditat mitjançant poders apud acta, Col·legiada núm. 78562 del ICAT, amb domicili a efectes de citacions, notificacions i emplaçaments, en el despatx professional de la lletrada que subscriu, situat en Carrer Tarragona, 55, 2n, 1^a, 43000 - Tarragona, davant del Jutjat de Lo Social que per torn de repartiment correspongui comparec i com millor procedeixi en Dret, MANIFESTO:

Que per mitjà del present escrit formulo demanda en matèria d'**ACOMIADAMENT NUL I SUBSIDIÀRIAMENT IMPROCEDENT** contra:

- **CARCOTXE S.L** (en endavant, CARCOTXE) prevista de CIF J083719, domiciliada en Carrer Méndez Núñez, núm. 4, baixos, 43003 – Tarragona.
- **FOGASA**, amb domicili al Carrer Pere Martell, núm. 45-47, 43005 – Tarragona.
- **MINISTERI FISCAL**, amb domicili a Rambla President Lluís Companys, núm. 10, 43005 - Tarragona

La present demanda es formula d'acord amb els següents

FETS:

Primer.- *Condicions laborals de la sol·licitant*

Que la Sra. Antònia Garrido Pérez ha vingut presentant serveis per a l'empresa CARCOTXE amb una **antiguitat de 4/07/2018**, mitjançant contracte de treball indefinit a jornada completa, amb la categoria professional de **Responsable de Taller**, i percebent un **salari brut mensual de 2.158,78€**, amb inclusió de la part proporcional de pagues extraordinàries, salari que se li abonava mensualment mitjançant transferència. El centre de treball és en el domicili de la Tarragona.

Que el Conveni col·lectiu que regeix la relació laboral és el Conveni col·lectiu de treball de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona (codi de conveni núm. 43000405011993).

La Sra. Antònia Garrido Pérez **no ocupa ni ha ocupat càrrec electiu sindical** ni està emparada per garanties sindicals diamants de l'exercici d'aquest.

Segon.- Contextualització: antecedents previs i coetanis a l'acomiadament de la sol·licitant

Que la mercantil CARCOTXE S.L, fins a mitjans del present any, disposava de dos (2) tallers de servei postvenda a la província de Tarragona: CARCOTXE REUS, situat a Reus i CARCOTXE TARRAGONA, situat a Tarragona. Sent aquest segon centre de treball, el lloc on prestava serveis la Sra. Antònia Garrido Pérez.

Cada un dels tallers de servei postvenda referenciats en el punt anterior, disposava d'un Responsable de Taller, encarregat de la direcció, coordinació i organització d'aquest.

La mercantil CARCOTXE S.L, el mes de maig del present any, amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament de sinergies i recursos disponibles, optimitzar la productivitat i oferir un servei de major qualitat als seus clients, la mercantil va centralitzar els serveis postvenda de CARCOTXE REUS i CARCTOXE TARRAGONA en un nou centre de treball, adquirit recentment per la mercantil, i denominat CARCOTXE NEW TARRAGONA S.L, situat concretament en Carrer Pere Martell, núm. 2, 43001 – Tarragona.

Aquesta circumstància va conduir al tancament dels centres CARCOTXE REUS i CARCOTXE TARRAGONA, situats en Reus i Tarragona, respectivament.

Tercer.- Extinció de la relació laboral

Que la demandada, en data de 6 de maig de 2022 entrega en mà carta d'acomiadament, extingint-se la relació contractual amb data d'efectes del mateix dia a l'empara dels articles 52 lletra c) i 51.1 de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET), al·legant **causes de naturalesa organitzativa derivades d'amortització orgànica del lloc de treball** de la Sra. Antònia Garrido Pérez produïda per la centralització de serveis postvenda en CARCOTXE NEW TARRAGONA S.L, que genera un **excedent en la condició de Responsable de Taller, així com una duplicitat funcional del càrrec**.

Tot això abonant-li una indemnització per un import total de **14.743,22 Euros** incloent en aquesta la quantia per falta de preavís de trenta (30) dies, mostrant-se aquesta part CONFORME en el moment de veure's transferida la quantitat en el compte corrent en data de 6 de maig de 2022.

S'acompanya com a document Doc01 una còpia de la carta d'acomiadament esmentada.

Disconforme amb aquests motius, que de cap mode justifiquen l'acomiadament, aquesta part considera **NUL I SUBSIDIÀRIAMENT IMPROCEDENT l'acomiadament per causes organitzatives**.

D'aquesta manera, i tal com exposarem detalladament en els següents fets, els arguments que s'addueixen en la carta d'acomiadament defensant l'extinció del contracte laboral amb la Sra. Antònia Garrido Pérez són erronis.

Quart.- Nul·litat de l'acomiadament

4. Per vulneració del dret fonamental a la igualtat i no discriminació i a la garantia d'indemnitat

S'aprecia una causa objectiva de nul·litat basada en la **situació de discriminació** que pateix la part actora des de l'any 2020, tres anys després d'haver iniciat la seva relació laboral amb l'empresa CARCOTXE **sent l'única treballadora de l'empresa que s'ha vist obligada a reclamar, any rere any, quantitats degudes; i ser l'única dona que prestava serveis en l'empresa**.

En definitiva, se sol·licita la nul·litat per entendre's **vulnerats els seus drets fonamentals a la igualtat i no discriminació, així com la garantia d'indemnitat**; que és el dret a la tutela judicial efectiva en la seva vessant de dret d'accés als recursos legalment establerts (article 24.1 Constitució Espanyola, en endavant CE).

El Tribunal Constitucional, en relació amb la garantia d'indemnitat ha reiterat que: *“el dret a la tutela judicial efectiva no sol se satisfà... mitjançant l'actuació dels Jutges i Tribunals, sinó també a través de la garantia d'indemnitat, que significa que de l'exercici de l'acció judicial o dels actes preparatoris o previs a aquesta no poden seguir-se conseqüències perjudicials en l'àmbit de les relacions públiques o privades per la persona que els protagonitza... En l'àmbit de les relacions laborals, la garantia d'indemnitat es tradueix en la impossibilitat d'adoptar mesures de represàlia derivades de les actuacions del treballador encaminades a obtenir la tutela dels seus drets”* (SSTC 14/1993, de 18 de gener; 125/2008, de 20 d'octubre i 92/2009, de 20 d'abril, entre altres). D'això *“segueix la conseqüència de que una actuació empresarial motivada pel fet d'haver exercitat una acció judicial tendent al reconeixement d'uns drets dels quals el treballador es creia assistit, ha de ser qualificada de discriminatòria i radicalment nul·la per contrària a aquest mateix dret fonamental (tutela judicial), ja que entre els drets laborals bàsics de tot treballador es troba el d'exercitar individualment les accions derivades del seu contracte de treball – art. 4.2 apartat g) ET”* – (SSTC 76/2010, de 19 d'octubre; 6/2011, de 14 de febrer i 10/2011, de 28 de febrer).

En aquest àmbit de prohibició de l'acomiadament, també es desprèn de l'article 5.e) del Conveni núm. 158 de l'Organització Internacional del Treball, ratificat per Espanya (“B.O.E” de 29 de juny de 1985), que expressament exclou entre les causes vàlides d'extinció del contracte de treball “el fet d'haver plantejat una queixa o participant en un procediment entaulat contra un ocupador per suposades violacions de lleis o reglaments o haver presentat un recurs davant les autoritats administratives competents”.

Per altra part, els articles 14 de la CE i l'article 17 ET, proscriuen tota discriminació basada en qualsevol condició o circumstància personal o social, com ho és la condició de dona.

Un cop recordada la normativa d'aplicació i la doctrina constitucional, aquesta part entén que existeix un **clar indicatiu revelador de l'existència d'una acció de represàlia o discriminatòria denunciada**, ja que la demandant és l'única dona dels deu treballadors de l'empresa CARCOTXE; i a més, des de l'any 2020 ha formulat diferents reclamacions de l'import de les hores extraordinàries realitzades, sent la Sra. Antònia Garrido Pérez l'única treballadora de l'empresa que s'ha vist en la tessitura d'impagament de quantitats degudes.

5. Per falta de criteris objectius de selecció

Al marge dels motius que al·lega la part demandada en la carta d'acomiadament, en aquesta **no s'hi conté suficient informació sobre l'acomiadament i els criteris de selecció.**

Existeix un **defecte formal en la carta d'acomiadament** que motiva la declaració de nul·litat de l'acomiadament, d'acord amb el criteri jurisprudencial recolzat entre altres, en sentència del 31 de març de 2015, (rec.1505/2014), conforme del qual *“una treballadora que es trobi en alguna de les circumstàncies contemplades en l'article 55.5 de l'ET, que són objecte d'especial protecció per moltes raons podrà veure's extingit el seu contracte de treball per justes causa degudament acreditada i comunicada: per exemple, per finalització del contracte temporal, o per haver comès una infracció greu i culpable, el que donarà lloc a un acomiadament procedent. Però si tal causa no existeix o no s'acredita – el que jurídicament, és el mateix – l'acomiadament no pot ser declarat, òbviament, procedent; però tampoc pot ser declarat improcedent sinó que, necessàriament, ha de ser declarat nul”*.

Aquesta part entén **que l'elecció d'acomiadament de la Sra. Antònia Garrido Pérez resulta arbitrària, no existeixen criteris multifactorials fixats prèviament, o si més no, aquesta part no ha pogut conèixer-los amb antelació a la demanda.**

Tal com ens recorda la sentència del Tribunal Suprem de 15 d'octubre de 2003, (rec.1205/2003), en el seu fonament de dret vuitè: *“Com ha dit la citada sentència de 19 de gener de 1998, “la selecció dels treballadors afectats” pels acomiadaments objectius de l'article 52.c) ET “correspon en principi a l'empresari i la seva decisió només serà revisable pels òrgans judicials quan resulti apreciable frau de Llei o abús de dret o quan la selecció es realitzi per mòbils discriminatoris”*.

Així mateix, la STSJ Castella i Lleó de 13 de juny del 2013 (rec. 732/2013) realitza una encertada síntesi sobre la facultat de fixar els criteris de selecció, en assenyalar: *“els arts. 51.1 i 52 c) ET no estableixen restricció ni cap condició referent als treballadors susceptibles de ser afectats per decisions empresarials extintives de contractes de treball basades en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives. En efecte, més enllà de la prioritat de permanència a l'empresa atorgada als qui ostenten la condició de representants dels treballadors [...], i més enllà de la prohibició legal d'actuar acomiadaments objectius lesius de drets fonamentals i llibertats*

públiques o que afectin treballadors que es trobin en alguna de les situacions contemplades a l'art. 53.4 ET, el legislador de l'acomiadament objectiu ha atorgat a la direcció de l'empresa la facultat de seleccionar lliurement el treballador o treballadors afectats per la mesura"; tot això en línia amb allò que expressa la STS de 19 de gener de 1998 (rec. 1460/1997).

Per tant, l'empresa té un marge ampli per decidir, però no té una llibertat absoluta, ja que no es pot decidir d'acord amb una raó discriminatòria.

D'acord amb el que fins aquí s'ha raonat, el "panorama discriminatori" concorre, i la demandada no ha ofert cap raó per justificar l'amortització dels llocs de treball concret a la Sra. Antònia Garrido Pérez. No queda concretat cap criteri de selecció, ni per ser la més antiga, ni per ser la de menor antiguitat, ni de cap classe. L'exposat ens ha de portar a declarar la nul·litat de les decisions extintives, d'acord amb l'article 53.4 ET, amb les conseqüències legals inherents a tal declaració, respecte de les quals l'apartat 5 del mateix precepte remet a les que preveu l'apartat 6 de l'article 55 ET de l'indicat precepte en relació amb l'article 108.2.b) de la LRJS.

6. Inversió de la càrrega de la prova

Existint indicis de vulneració de drets fonamentals **correspon a l'entitat ocupadora justificar la raonabilitat de la mesura adoptada.**

Tal com disposa l'article 181.2 Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (en endavant, LRJS), en l'àmbit dels drets fonamentals, el legislador ha disposat un mecanisme de defensa del dret fonamental relatiu a la prova, segons el que "*En l'acte del judici, un cop justificada la concurrència d'indicis de què s'ha produït violació del dret fonamental o llibertat pública, correspondrà al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficient prova, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat*". L'evident dificultat probatòria del mòbil discriminatori en una conducta empresarial ha estat tinguda en compte pel legislador, no per a produir, d'entrada, una inversió de la càrrega de la prova, sinó per provocar una alteració de la mateixa a través de l'exigència, per a l'actor, d'aportar únicament indicis racionals de lesió. I, tot i que el referit a l'article 181.2 LRJS no provoca una translació de la càrrega de la prova sí que produeix determinats efectes en la posició processal de les parts respecte de l'activitat probatòria.

S'ha de tenir en consideració, d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional, des de la STC 38/1981: *“la doctrina d'aquest Tribunal ve ressaltant la importància de les regles de distribució de la càrrega de la prova per a l'efectivitat de la tutela dels drets fonamentals. En aquest sentit, quan s'al·legui que una determinada decisió empresarial encobreix en realitat una conducta lesiva de drets fonamentals de l'afectat, incumbeix a l'autor de la mesura, prova que obeeix a motius raonables i aliens a tot propòsit atemptatori a un dret fonamental. Però, perquè operi aquest desplaçament al demandat del “onus probandi” no n'hi ha prou que l'actor la titlli de discriminatòria o vulneradora de drets fonamentals, sinó que ha d'acreditar l'existència d'indicis que generin una raonable sospita, aparença o presumpció a favor d'aquest al·legat i, present aquesta prova indiciària, el demandat assumeix la càrrega de provar que els fets motivadors de la decisió són legítims o, tot i sense justificar la seva licitud, es presenten raonablement aliens a tot mòbil atemptatori de drets fonamentals.*

No se l'imposa, per tant, la prova diabòlica d'un fet negatiu – la no discriminació o vulneració de drets -, sinó la raonabilitat i proporcionalitat de la mesura adoptada i el seu caràcter absolutament aliè a tot propòsit atemptatori de drets fonamentals (per totes, SSTC 293/1993, de 18 d'octubre, FJ.6; 85/1995, de 6 de juny, FJ.4; 82/1997, de 22 d'abril, FJ. 3; i 202/1997, de 25 de novembre, FJ 4; 74/1998, de 31 de març, FJ. 2”

Aquesta doctrina està expressament recollida en els articles 96.1 i en el citat 181.2 LRJS.

A resultat dels arguments abocats s'entén que ha de declarar-se la nul·litat de l'acomiadament notificat el dia 6 de maig de 2022, per contravenir l'article 53.4 ET, comportarà que l'empresa haurà d'optar a la immediata readmissió de la part actora en el seu lloc de treball o al pagament de la mateixa indemnització legalment establerta i en cas d'optar per la readmissió al pagament dels salaris de tramitació des de la data d'acomiadament, fins aquella en què es dicti resolució corresponent.

Cinquè.- Improcedència de l'acomiadament

2. Per conveniència empresarial

La Sala de Lo Social del TSJ de les Illes Canàries ha establert un criteri jurisprudencial, a propòsit dels acomiadaments objectius de l'article 52.c) de l'Estatut dels Treballadors, que desenvolupa la doctrina del Tribunal Suprem i que és del següent

tenor literal: “L’article 52.c), en la seva redacció donada pel RD 8/1997, de 16 de maig, manté la mateixa estructura jurídica i les causes per les quals es pot procedir a un acomiadament objectiu individual o plural, quan hi hagi necessitat d’amortitzar individualment un lloc de treball, és a dir, causes econòmiques, que actuen sobre el compte de resultats, i que suposen un desequilibri entre els ingressos i despeses i amb un reflex al balanç de l’empresa que se situa d’una manera negativa com es diu al nou text; les causes tècniques que fan referència a la competitivitat necessària al mercat de treball; les causes organitzatives que impliquen l’adopció de mesures per adequar l’estructura de l’empresa a les exigències productives imposades per l’impacte de la tecnologia a la situació del mercat; i finalment, les causes productives que també fan referència a la situació del mercat i als desajustos que s’hi poden produir”.

Totes aquestes causes, en definitiva es tradueixen sempre en l’aspecte econòmic o financer de l’empresa. La reorganització de l’activitat empresarial ha d’estar lligada a una determinada finalitat, per això haurà d’oferir-se els termes de connexió entre l’una i l’altra per poder qualificar de procedents les decisions extintives. No dubtem que qualsevol canvi tecnològic o organitzatiu es fa per millorar la situació de l’empresa i que també la reducció de plantilla incideix en uns millors resultats econòmics, més no n’hi ha prou amb la mera conveniència de l’empresa per acudir a aquest tipus d’acomiadament.

A aquests criteris s’ha d’afegir algunes precisions avalades pel Tribunal Suprem en la seva STS 14/6/96: “En cas que l’amortització de llocs de treball pretengui només la reducció de la plantilla, la connexió entre la situació desfavorable existent a l’empresa i els acomiadaments acordats ha de consistir en l’adequació o proporcionalitat d’aquests per aconseguir la superació d’aquella, en el marc del pla de recuperació de l’equilibri empresarial exposat per l’empresari. Tal connexió funcional d’adequació ha d’apreciar-se en concret, respecte de l’acomiadament o dels acomiadaments de treballadors determinats acordats per l’empresa.”. Sent així que, en el supòsit de reducció de plantilla, “la valoració d’adequació o proporcionalitat es projecta sobre fets passats, i també sobre la situació actual i previsions futures de l’empresa, els factors a tenir en compte per l’òrgan jurisdiccional no són sempre susceptibles de prova pròpiament dita, limitada per naturalesa als fets històrics, si no d’apreciació de racionabilitat, d’acord amb regles d’experiència reconegudes a la vida econòmica.”

Així doncs, la mesura adoptada per part de l’empresa “CARCOTXE S.L” d’extinció la relació laboral amb la Sra. Antònia Garrido Pérez ha de respondre a una

dificultat en el funcionament de l'empresa, **dificultat que no queda constatada en la carta d'acomiadament.**

Aquesta part apel·la a una mera conveniència per part de l'empresa a l'hora de fer la reorganització sense que existeixi cap situació de dificultat. La reorganització es duu a terme a partir d'acomiadaments objectius, sense fer ús de mesures menys traumàtiques com pot ser la mobilitat funcional o la modificació de condicions, i sense oferir a l'actora un lloc alternatiu de treball.

Es dedueix una **reorganització que no obeeix a cap dificultat, sinó a una mera conveniència de l'empresa, que pretén abaratir costos i fer més rendible la seva activitat.**

Sisè.- Reclamació de quantitat. Danys i perjudicis associats a la declaració de nul·litat de l'acomiadament.

En cas d'estimació de la pretensió de nul·litat de l'acomiadament per discriminació per raó de gènere i represàlia davant 10, 14 i 24 de la CE; en els termes detallats en el fet quart, apartat primer (1.), de la present demanda; procedeix el reconeixement **d'una indemnització en concepte de danys i perjudicis pels danys morals causats.**

Els danys i perjudicis es quantifiquen en **6.251 Euros**, quantia de sanció mínima establerta per les Faltes Molt Greus en l'article 8 de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, apartat 12, en el qual es regula com a infracció molt greu: “ 12. *Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, (...) així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa (...)*”.

Aquesta quantia i sanció s'ha pres com a referència per la doctrina judicial als efectes de quantificar els danys morals. Aquests danys, se concreten en el dany moral conseqüència del tracte rebut, així com de la pèrdua del lloc de treball a conseqüència d'un clar indicatiu revelador de l'existència d'una acció de represàlia o discriminatòria denunciada, doncs la demandant és l'única dona dels deu treballadors que presten serveis

en l'empresa CARCOTXE; i és l'única treballadora de l'empresa que s'ha vist obligada a reclamar, any rere any, quantitats degudes.

Aquesta quantia serà susceptible d'actualitzar-se en ulteriors fases del procediment en funció dels danys derivats de la conducta de l'empresa que puguin aflorar després de la decisió extintiva i fins a la data de la celebració del judici oral.

FONAMENTS DE DRET

Primer.- *Jurisdicció i competència*

És competent la Jurisdicció Social i el Jutjat al qual em dirigeixo per conèixer de la present demanda, en virtut dels articles 1, 2, 6 i 10 de la LRJS, en promoure's la pretensió dins de la rama social del Dret, i al ser atribuït el seu coneixement i resolució, en única instància al Jutjat Social al qual em dirigeixo per raó de territori.

Segon.- *Capacitat i legitimació*

Segons l'article 16 i 17 de la citada Llei Reguladora d'aquesta Jurisdicció, tinc capacitat processal i legitimació en el present assumpte, en virtut de l'article 103 de la LRJS. Per la seva part, la demandada té la condició d'empresari en els termes que recull l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors i queda passivament legitimada.

Tercer.- *Representació i defensa*

La representació i defensa s'assumeixen per una lletrada en exercici, de conformitat amb l'article 21 de la LRJS, i exercint el dret allà reconegut.

Quart.- *Evitació del procediment*

En compliment de l'article 63 de la llei processal, s'ha intentat l'evitació del procediment a través de la preceptiva papereta de conciliació extrajudicial. Acreditatiu de tal extrem, s'acompanya a aquest escrit certificació de l'Acta de Conciliació davant els Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies com document Doc02, concluda sense avinença i citació prevista per al pròxim 27.06.2022 davant el servei administratiu competent.

Cinquè.- *Demanda*

Aquest escrit compleix amb tots els requisits establerts a tal efecte en l'article 80 i concordants del text normatiu processal que regula aquesta Jurisdicció.

Sisè.- Procediment

Aquesta demanda se substanciarà pels tràmits i normes reguladores del procediment d'acomiadament, recollides en els articles 120 i ss de la Llei Reguladora d'aquesta Jurisdicció, així com pels preceptes reguladors del procediment ordinari – articles 80 i ss – amb caràcter supletori.

Setè.- Fons de l'assumpte

A més dels que especialment es citen a la vista oral, són d'aplicació els articles i normes substantives citades en aquest escrit, a més a més de totes aquelles normes que es citaran a l'acte de la vista oral i les que, d'acord amb el principi de *iura novit curia*, aquest jutgador consideri de millor aplicació en el cas enjudiciat.

En la seva virtut, al Jutjat

SUPLICO: Que havent-se per presentat aquest escrit i el justificant de la conciliació administrativa preceptiva que s'acompanya com document Doc03:

1. Tingui per formulada demanda en matèria d'ACOMIADAMENT NUL I SUBSIDIÀRIAMENT IMPROCEDENT contra la mercantil CARCOTXE S.L, i, en el seu dia, prèvia recepció del plet a prova, dicti sentència en la qual, estimi la demanda interposada.
2. Declari **la NUL·LITAT de l'acomiadament** efectuat en data 6 de maig de 2022 i condemni a la demandada a la immediata readmissió d'aquesta part actora en les mateixes condicions que regien amb anterioritat a produir-se l'acomiadament, així com a abonar-li els salaris de tramitació deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins que la readmissió tingui lloc. Així com al pagament de **la indemnització per danys i perjudicis quantificada en 6.251 Euros**, quantia susceptible de ser actualitzada en ulteriors fases del procediment.

3. SUBSIDIÀRIAMENT, es declari la **IMPROCEDÈNCIA de l'acomiadament** amb totes les seves conseqüències legals, i es condemni a la mercantil demandada a què, a la seva elecció, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pugui optar entre el pagament de la màxima indemnització legalment establerta en l'article 56 ET o la readmissió immediata de la demandant, amb el corresponent abonament dels salaris de tramitació, més la liquidació de saldo i quitança, més l'increment d'un 10% d'interès per mora fins a la data del pagament de la seva totalitat. I tot això junt amb la resta de pronunciaments legals inherents a tal declaració.

És justícia que demano a Tarragona, a 6 de juny de 2022.

ALTRESSÍ:

1º exposo: Que aquesta part assistirà a judici representada per la Lletrada en exercici, designant a Aida Gabernet Grañó, amb domicili professional que s'assenyala a efectes de citacions, notificacions i emplaçaments en l'encapçalament d'aquesta demanda, perquè s'hi puguin entendre totes les diligències de citació i notificació que derivin del present procediment.

2º exposo: Que d'acord amb l'article 90 i ss LRJS, i en compliment d'un correcte exercici del dret de defensa i de la tutela judicial efectiva que garanteix la Constitució i la resta de l'ordenament jurídic, interessa al dret d'aquesta part la pràctica, en aquest acte, de les següents proves:

2.1 Interrogatori dels legals representants de l'empresa demandada.

Que de conformitat amb els articles 90.1 i 91 de la LRJS, sol·licita aquesta part que aquest Jutjat acordi citar al legal representant de l'empresa demandada.

La citació té per objecte poder practicar el seu interrogatori personal i indelegable en l'acte de judici, per absoldre les peticions que li siguin formulades per la direcció lletrada d'aquesta part, sota l'advertència de tenir-la per confessa en cas d'incompareixença injustificada, de conformitat amb els articles 91.2 de la LRJS i 305 de la LEC. La citació s'ha d'efectuar en el domicili de la demandada.

2.2 Documental privada

Que de conformitat amb l'article 90.1, 2 i 3 de la LRJS, als efectes de prova documental, sol·licita aquesta part que es requereixi a l'empresa demandada CARCOTXE perquè, en un termini màxim de deu (10) dies després de la recepció de la notificació d'aquest Jutjat d'admissió de la demanda i assenyalament a judici, aportin a aquest Jutjat perquè siguin adjuntats a les actuacions els següents documents:

- El contracte de treball de la treballadora ANTÒNIA GARRIDO PÉREZ
- Les dues (2) últimes nòmines corresponent a la relació laboral
- Professiograma de l'empresa CARCOTXE i dels centres de treball anteriors de REUS i TARRAGONA.
- Informe de vida laboral de l'empresa CARCOTXE fins a data de la celebració del judici oral.

L'anterior documentació se sol·licita que sigui aportada en un termini de deu (10) dies després de la recepció del requeriment del Jutjat en atenció a la necessitat **d'examinar la documentació i valorar si, una vegada aportada, ha de requerir-se l'aportació de més documental i/o testifical.**

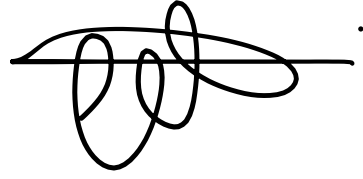
SOL·LICITO:

1. Que es tinguin per formulats els altres i les manifestacions que s'hi contenen.
2. Que s'acordi de conformitat amb aquests i amb les proves sol·licitades.
3. Que dicti les diligències d'ordenació i requeriment que comporten les proves sol·licitades en el cos d'aquest escrit i que proveeixi de conformitat amb allò que sigui necessari per a la seva pràctica.

En la ciutat i data ut supra.

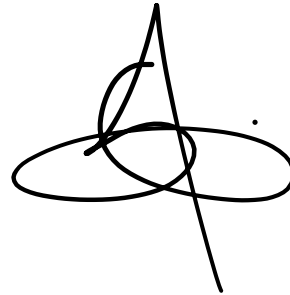
Firmat: Antònia Garrido Pérez

DNI: 43004723P

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line with several loops and a small dot at the end.

Firmat: Aida Gabernet Grañó

DNI: 47644299F

A handwritten signature in black ink, featuring a large loop and a vertical line extending downwards.



Doc. electrònic garantit amb signat electr. Adreça web per verificar: https://justicia.gencat.cat/AP/consultadocs/ html	Codi Segur de Verificació: 4RTVVMR6GKNT3UJVCVX0V4B4D4X8JUA6G
Data i hora: 16/05/2018 13:49	Signat per: Iribas Cabrera, Angela

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


Lo acuerdo y firmo.

La Letrada de la Administración de Justicia



4.2 DECRET D'ADMISSIÓ DE LA DEMANDA

El següent document s'emet per admetre la demanda presentada. En la mateixa resolució d'admissió, el Llettrat de l'Administració de Justícia assenyala dia i hora en el que tindrà lloc l'acte de conciliació davant el LAJ i, en el seu cas, el de judici. Resultarà ser en una única convocatòria però en actes successius.



Juzgado de lo Social nº 1 de Tarragona
Avenida Roma, 21 - Tarragona. - C.P.: 43005

TEL: 977900091
FAX: 977920301
E-MAIL: social1.tarragona@vj.gencat.cat

N.I.G.: 4314844420188018230

Procedimiento ordinario 408/ 2022-F
Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Cuenta BANCO SANTANDER:
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 1 de Tarragona
Para ingresos en caja. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)
Pagos por transferencia: IBAN en formato electrónico: E855 0049 3509 0200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)
Pagos por transferencia: IBAN en formato papel: IBAN E855 0049 3509 0200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

DECRETO

Letrada de la Administración de Justicia que lo dicta: **Angela Iribas Cabrera**
Lugar: Tarragona
Fecha: **11/06/2022**

ANTECEDENTES DE HECHO


Único. Se ha recibido en esta Oficina judicial, un escrito de demanda presentado el día **06/06/2022** el Servicio Común de Registro y Reparto por **Antónia Garrido Pérez**, contra **CARCOTXE S.L.** sobre **despido nulo y subsidiariamente improcedente**

Examinada la demanda se dio traslado a la parte demandante para que subsanara el defecto constatado, lo que ha efectuado con el resultado que obra en las actuaciones.

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 prevenido 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 que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio.



Administració de justícia a Catalunya - Administración de Justicia en Cataluña Página 1 de 4



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

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

PARTE DISPOSITIVA

Admito a trámite la demanda presentada por **Antónia Garrido Pérez** contra **CARCOTXE S.L.** sobre **despido nulo y subsidiariamente improcedente.**

Cito a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria; el primero, ante la Letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante Magistrada-Juez, en la sede de este Órgano judicial el día **27/06/2022 a las 10:20 horas**, debiendo comparecer DIEZ minutos antes en la secretaria de este juzgado para la celebración del acto de conciliación.

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

A la parte demandante,

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

A la parte demandada,

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

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

A ambas partes,

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

Doc. electrónico para su uso interno. Advertir para su verificación: https://legajojudicial.gesjud.cataluza.gob.es/legajoJudicial/ Doc. electrónico para su uso interno. Advertir para su verificación: https://legajojudicial.gesjud.cataluza.gob.es/legajoJudicial/

09/06/2022 11:00:31 14/33



4.3 ESCRIT DE PERSONACIÓ

Seguidament podem observar l'escrit necessari a partir del qual podrem accedir al procediment, en qualitat de part, amb la finalitat d'exercir els nostres drets.

JUTJAT SOCIAL NÚM. 33 DE BARCELONA

AIDA GABERNET GRAÑÓ, Advocada, col·legiada en exercici núm. 73562 del II·ltre. Col·legi d' Advocats de Barcelona i de representació i defensa que acredito mitjançant poders apud acta pel present procediment, designo expressament com domicili, a efectes de citacions i notificacions, Carrer Tarragona, 55, 2n ,1ª, 43000- Tarragona comparec i,

EXOSO

Que en data 11 de juny de 2022 , aquest Jutjat m'ha notificat DECRET de data onze de juny de 2022 que admet a tràmit la demanda rectora en les actuacions de referència i assenyala per al proper **27 de maig de 2022 a les 10:20 hores**, la celebració del judici.

II. Assistència Lletrada i domicili de notificacions.

Que, en compliment de l'article 21.2 de la Llei reguladora de la jurisdicció social (LRJS) comunico que la demandada compareixerà a judici assistida del Lletrat que subscriu i es tindrà el meu domicili professional com adreça de citacions i notificacions.

III. Interrogatori de l'actora.

Que m'interessa que per la vista oral que s'ha de fer el proper dia 27 de maig de 2022, s'ordini que se citi de forma expressa, personal i indelegable al representant legal de l'empresa CARCOTXE S.L per a l'INTERROGATORI DE LA PART. Per això, demano que se citi judicialment en el mateix domicili que es fa costar en la demanda rectora del procediment per a citacions i notificacions. Així mateix, m'interessa que la part demandada se citi amb les prevencions legals i, concretament, se l'informi sobre la impossibilitat de realitzar aquest interrogatori mitjançant una persona apoderada o

delegada, la qual cosa comportaria tenir-la com a confessa dels fets que resultin controvertits amb les posicions mantingudes per aquesta part, d'acord amb els articles 91.2 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social i l'art. 304 de la Llei d'Enjudiciament civil.

SOL·LICITO

Que admeti aquest escrit amb les còpies corresponents i tingueu per efectuades les manifestacions que s'hi contenen i per realitzat el tràmit legal previst per a la utilització dels serveis del professional anteriorment esmentat.

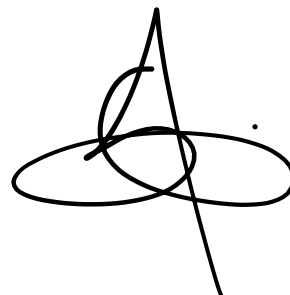
Que tingui per efectuades les manifestacions que s'hi contenen i en relació al domicili de citacions i notificacions i a la citació per l'interrogatori personal de la part actora.

Que dongui trasllat aquest escrit a la resta de les parts als efectes corresponents, disposeu el que sigui necessari perquè s'acompleixi el que demano i seguïu la tramitació de les actuacions.

Tarragona, 16 de juny de 2022

Firmat: Aida Gabernet Grañó

DNI: 47644299F

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a vertical line extending downwards from the right side.

5. INSTRUCTA D'OPOSICIÓ

En aquest punt veurem la contestació a la demanda per part de l'empresa demandada per la meua part. Aquesta s'hauria de practicar de forma oral en l'acte de celebració del judici; no obstant això, per poder incloure-la en aquest treball, la meua companya l'ha redactat a mode d'instructa per escrit.

Con la venia de su Señoría, que aporta Mar Martín Altadill, letrada representante de la *MERCANTIL CARCOTXE S.L*, parte demandada en el procedimiento de referencia, procede a contestar a la demanda interpuesta de contrario, indicando ya desde este primer momento que la misma debe ser desestimada por los siguientes y esenciales motivos:

OPOSICIÓN AL FONDO DE LA DEMANDA

1.- **De la lectura de la demanda**, entendemos que su contenido fáctico y jurídico está carente de fundamentación legal de clase alguna, ya que mi principal CARCOTXE S.L ha cumplido escrupulosamente con la *Ley del Estatuto de los Trabajadores 2/2015* y con *el Convenio colectivo de trabajo de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona (código de convenio núm. 43000405011993)*, no existiendo razón alguna – ni legales ni técnicas- que avalen la incorrecta actuación de mi principal. En resultado, esta parte considera que hay una falta CLARA del objeto controvertido.

En este punto procedo a oponerme a los hechos planteados en la demanda.

2.- En relación con el **HECHO PRIMERO de la demanda – de condiciones laborales de la solicitante-**, **SEGUNDO – de contextulización: antecedentes previos y coetánea al despido de la solicitante-** y **TERCERO – de extinción de la relación laboral -**

Esta parte es pacífica, considerando correcto el salario bruto mensual, la antigüedad, la jornada laboral, la categoría profesional, el Convenio Colectivo de trabajo aplicable, todos los antecedentes previos y la extinción de la relación laboral, postulada por la demandante.

3-. Respecto al **HECHO CUARTO de la demanda - de la nulidad del despido -**.

Esta parte se postula **TOTALMENTE DISCONFORME**, ya que todos los **hechos incluidos en la Carta de Despido son válidos y justifican claramente el despido objetivo por causas organizativas** de la mercantil, pues deducimos que la demanda, y tras su atento análisis, esta vacía y carente de contenido, por los motivos que se expondrán a continuación.

Concretamente, respecto su **PUNTO PRIMERO - por nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación y a la garantía de indemnidad-**.

Respecto a la causa de discriminación que la parte demandante incluye en el **HECHO CUARTO** de la demanda, resulta totalmente falsa la afirmación vertida dicho hecho.

3.1o-. No hay ningún tipo de discriminación en la empresa, ni tampoco en la decisión del despido.

La realidad de las causas de despido están completamente desvinculadas de cualquier tipo de discriminación, pues mi principal **siempre ha garantizado de manera cautelosa y muy prudente los derechos de todo trabajador de la mercantil**, protegiendo y priorizando su garantía en cada una de sus decisiones y actuaciones, y respetando cuidadosamente el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y el 14 de la Constitución Española.

Mi principal no entiende como la parte actora niega la existencia de más trabajadoras en la empresa, pues sí que la Sra. Antonia Garrido Pérez era la única mujer que ocupaba el cargo de Responsable de taller, cargo ocupado por solamente dos trabajadores, siendo el otro un hombre. Pero a pesar de esto, y como obviamente conoce la parte demandante, **de los otros ocho trabajadores que había en la empresa TRES DE ELLOS ERAN MUJERES Y CINCO ERAN HOMBRES**, y por las **mismas circunstancias causales concurrentes, se ha despedido objetivamente a 2 de los hombres** que se encontraban en otro departamento de la mercantil, miembros que trabajaban como administrativos de taller, por lo que no se puede considerar que la mercantil vulnere el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Hechos que probará esta parte mediante la documental consistente con la Vida Laboral de Empresa.

La actora pretende justificar la existencia de la vulneración de sus derechos fundamentales, faltando totalmente a la verdad y sin tener ningún argumento jurídico y real para que este despido no se considere lícito.

3. 2o-. Las horas extra no constaban como computadas en el registro de la empresa.

Respecto las reclamaciones que la parte actora manifiesta que ha tenido que realizar sobre unas supuestas horas extra no pagadas, **mi principal afirma que en todo momento ha CUMPLIDO con lo establecido en el artículo 35.5 del ET, y también con el *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.***

La empresa estableció un mecanismo de **fichaje digital a efectos de tener constancia del cómputo de todas las horas extraordinarias realizadas**, controlando así la totalidad de jornada de cada trabajador, que se debe registrar día a día, y se totaliza en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando una copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Así pues, mi principal ha garantizado en todo momento el registro de la jornada, en el que **CADA TRABAJADOR INDIVIDUALMENTE debe indicar el momento de inicio y de finalización de su jornada laboral, SEÑALANDO ESPECÍFICAMENTE si se han hecho HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Es muy importante mencionar que todas las cuantías que la parte actora ha reclamado a mi principal han sido en concepto de unas horas extra, eran horas extra supuestamente esporádicas, que **NO CONSTABAN COMO FICHADAS en el registro de la empresa**, por lo que **consideramos que la actora quería abusar laboralmente y cometer un fraude para que se le pagasen unas horas que realmente nunca realizó, siendo totalmente inventadas.** Hechos que probará esta parte mediante la documental consistente con el Registro de la jornada laboral de la trabajadora desde el año 2020.

Cabe alegar que según la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, concretamente en su STC 59/2019 del 31 de enero de 2019 STC, como también ha señalado en sus STC del 13 de marzo de 2015, recurso 596/2014 o 26 de septiembre de 2017, y recurso 81/2017, entre otras, es imprescindible “**la EXIGENCIA DE CONCRETAR Y LUEGO ACREDITAR, día por día y hora por hora, las horas extraordinarias realizadas cuando procede es cuando tales horas extraordinarias son**

ESPORÁDICAS o no fijas.”, por lo que es esencial y obligatorio que la parte actora fije las horas ciertas trabajadas, concretando específicamente las horas extra en caso de que sean esporádicas.

A mayor abundamiento, ningún otro trabajador de la mercantil, ha tenido que reclamar ninguna cuantía nunca, y ningún trabajador despedido por las mismas causas por lo que ha sido despedida la parte actora ha reclamado absolutamente nada a la mercantil, ya que esta ha cumplido con todos sus deberes y ha respetado minuciosamente todos los derechos de sus trabajadores.

En síntesis, **resulta totalmente falsa la afirmación vertida en el hecho cuarto de la demanda, indicando que NO EXISTE NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN en el procedimiento de despido de la Sra. Antonia Garrido Pérez, pues la mercantil ha respetado en todo momento y escrupulosamente los derechos de los trabajadores, y la realidad de las causas de despido están completamente desvinculadas de cualquier tipo de discriminación.**

Respecto al **PUNTO SEGUNDO - *por falta de criterios objetivos de selección* -** y **TERCERO - de inversión de la carga de la prueba-**. **DEL HECHO CUARTO de la demanda.**

Mi principal presentó **LA CARTA DE DESPIDO alegando con rigor las causas organizativas del despido objetivo** de la parte actora. A continuación se detallarán los motivos de la empresa.

3.3o -. Criterio de menor antigüedad.

Basándonos en jurisprudencia del Tribunal Supremo, específicamente en las sentencias del 14 de junio de 1996, del 19 de enero de 1998, del 15 de octubre del 2003, del 24 de noviembre del 15 y la más reciente del 24 de noviembre del 2018, señala esta última *ad pedem litterae* que: " ... *en aquellos supuestos en los que... la concurrencia de la causa pueda afectar a una pluralidad de trabajadores, una vez delimitadas las causas y sus ámbitos de afectación entre el personal, CORRESPONDE AL EMPRESARIO determinar qué contratos deben ser extinguidos para conseguir la mejor optimización de los recursos humanos en la empresa*". Así pues, y en el ámbito del artículo 52. c) del ET, la elección de los trabajadores afectados por la medida en términos

cuantitativos y cualitativos PERTENECE A LA ESFERA DE DECISIÓN DEL EMPRESARIO.

Concretamente, la mercantil *CARCOTXE S.L* se ha basado en un método lógico para efectuar el despido de la Sra. Antonia Garrido Pérez, método conocido por parte de todos los trabajadores de la empresa, ya que siempre se ha usado el mismo desde la creación de la mercantil, consistente en el **CRITERIO DE LA MENOR ANTIGÜEDAD**, es decir, la regla de “el último contratado, será el primero en ser despedido”.

A pesar de esta facultad que le corresponde al empresario de libre decisión en la elección de los trabajadores que puedan ser afectados, cabe mencionar que **mi principal ha respetado los límites necesarios y esenciales**, pues la conexión entre la causa acreditada y la elección del trabajador despedido debe **RESPETAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJADOR SOBRE NO DISCRIMINACIÓN**, pues corroboramos que en ningún momento se encuentra vulnerado. Además, el despido se ha realizado con **BUENA FE CONTRACTUAL**, y se ha sometido dicha decisión a **CRITERIOS PROPORCIONALES** con las circunstancias causales concurrentes, no generando unos efectos sobre los contratos de trabajo excesivos.

Recalcamos que **han quedado constatadas las causas que justifican el despido, además de que la discriminación es inexistente y falta totalmente a la verdad del caso**. La empresa justifica el despido de la trabajadora por ser la que tiene menor antigüedad en la empresa ocupando la condición de Responsable de Taller, pues el otro trabajador, el Sr. Juan Rodríguez López lleva más de veinte años trabajando en la empresa, y la Sra. Antonia Garrido Pérez lleva menos de cuatro años como trabajadora de la mercantil, y reitero que se ha usado el mismo criterio para el resto de los trabajadores despedidos dentro de cada sección desde la creación de la mercantil. Hechos que probará esta parte mediante la documental consistente en la Vida Laboral de Empresa.

Por todo ello, no es posible considerar la existencia de **ningún tipo de discriminación** por parte de la empresa en la decisión del despido de la Sra. Antonia Garrido Pérez, **sino la utilización de un criterio objetivo y totalmente válido basado en la menor antigüedad** de la misma con respecto al otro trabajador ocupante de su mismo cargo dentro de la empresa, concretamente el de Responsable de Taller.

3.4o -. Prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores.

Por otra parte Señoría, mi principal **garantizo de manera específica la garantía de PRIORIDAD DE PERMANENCIA** en la empresa de la que disponen los representantes de los trabajadores respecto de los demás trabajadores, regulada en el artículo 52. c) y también 68. b) del ET, pues en la empresa **únicamente había otro trabajador que ocupaba el mismo cargo** que la Sra. Antonia Garrido Pérez, el **Sr. Juan Rodríguez López, quien era MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA Y RESPONSABLE SINDICAL DE LOS TRABAJADORES**, por lo que disponía de la mencionada garantía de permanencia. Hechos que probará esta parte mediante la documental consistente en la comunicación del Comité de Empresa al departamento de Recursos Humanos de la mercantil respecto el resultado de las últimas votaciones.

Lo dicho se reafirma en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, concretamente en el Auto de la Sala de lo Social 6553/2014 del 11 de junio de 2014, y también en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, particularmente en la Sentencia Social nº 3420/2008, de 22 de abril de 2008 en la que se establece lo siguiente: *“Resulta que en la empresa hay dos trabajadoras, uno de ellos la actora, que realizan tareas administrativas y aunque los cometidos concretos son diferentes, se estima que los puestos son intercambiables, circunstancias que llevan a decir que existe la idoneidad de la trabajadora despedida para desempeñar el puesto de trabajo de la otra trabajadora administrativa y, en consecuencia, entra en juego la **garantía de prioridad de permanencia en la empresa dada su condición de representante sindical.**”*

Así pues, y dadas las causas concurrentes en las que se encontró mi principal, **se tuvo que priorizar la permanencia del Sr. Juan Rodríguez López, quien ostenta la condición de REPRESENTANTE SINDICAL de los trabajadores.** Estamos en presencia de una excepción legal a la posibilidad de finalizar los contratos por causas ajenas a la actitud del trabajador, garantía plasmada en los artículos 52. c) y 68. b) del E. T. que implica conceptualmente la concurrencia de dos o más trabajadores para un mismo puesto de trabajo que subsiste, siendo inherente a ella la idoneidad profesional para su desempeño, en cuyo supuesto **se impone la preferencia y permanencia del representante.**

4 -. Por último, sobre el HECHO QUINTO - de la improcedencia del despido por conveniencia empresarial-

4. 1o-. Despido objetivo por causas organizativas.

La mercantil concretó de forma clara en la Carta de Despido, que el **DESPIDO OBJETIVO es de CARÁCTER ORGANIZATIVO**. Pues, ha quedado acreditado que la empresa necesitaba una nueva estructura y organización para poder lograr un mejor aprovechamiento de sinergias y recursos disponibles, optimizar la productividad y ofrecer un servicio de mayor calidad a sus clientes, hecho que no fue impugnado por la actora en la demanda, manifestando tácitamente su conformidad con esta necesidad en la empresa de cerrar los centros de **CARCOTXE REUS** y **CARCOTXE TARRAGONA**, centro de trabajo donde trabajaba la Sra. Antonia Garrido Pérez. La productividad y nivel de actividad empresarial se había reducido notablemente en los tres últimos ejercicios con la **consecuente REDUCCIÓN DEL NIVEL DE INGRESOS POR LA DISMINUCIÓN DE LOS CLIENTES**, pues era **ESENCIAL el CAMBIO DE ESTRUCTURA Y LA NUEVA ORGANIZACIÓN de la mercantil, generándose por consiguiente, un excedente de la condición de Responsable de Taller**, así como una **duplicidad funcional** en relación con dicho cargo en el marco de la nueva estructura y organización de los servicios de posventa centralizados; **circunstancias que condujeron a la amortización orgánica** de su puesto de trabajo. Hechos que probará esta parte mediante la documental consistente en el contrato mercantil de la empresa con Informática S.L.

Recalcamos que el despido es **ABSOLUTAMENTE JUSTIFICADO Y LÍCITO**, ya que, además, como recoge la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias Sala de lo Social, Sección 1, recurso 24/2019 de 22 de Febrero de 2019 “*legalmente se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores), este tipo de causa concurriría cuando se producen modificaciones, entre otros posibles ámbitos de la estructura organizativa de la empresa, ... o en el modo de organizar la producción, que generan sobrantes de plantilla. Por lo cual la carta de despido que se ampare en este tipo de causas lo que tiene que expresar normalmente será o bien un evento objetivo previo que justifica una nueva medida de reorganización empresarial, o bien identificar las disfuncionalidades o ineficiencias del anterior sistema de organización del trabajo que pretenden corregirse. Habiéndose admitido la concurrencia de esta causa en los casos de reordenación de un departamento para lograr un mejor aprovechamiento de los*

recursos, siempre que los despidos contribuyan a lograr ese mejor aprovechamiento; reestructuración organizativa con cierre de determinadas delegaciones a la vista de los cambios operados en los sistemas de contratación por parte de los clientes, o los resultados alcanzados; el cierre del centro de trabajo en el que el trabajador presta servicios por causas ajenas al poder de disposición de la empresa; en los procesos de fusión de empresas con agrupación de instalaciones y oficinas, generadora de duplicidades y de un exceso de plantilla; en los de unificación de las redes de distribución de los productos; o en los de centralización de tareas o departamentos.”

Es necesario recalcar que **su puesto de trabajo ha quedado absolutamente AMORTIZADO**, ya que anteriormente había dos centros de trabajo, y en cada uno era necesario un trabajador ocupando el cargo de Responsable de Taller, y como consecuencia de la situación en la que se encontraba la mercantil se tuvo que centralizar en un único centro de trabajo por lo que solo es necesario un único trabajador ocupando dicho cargo.

En conclusión y de conformidad con la mencionada Sentencia, **el despido debe considerarse OBJETIVO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS, el cual SE CONFIRMA EN TODOS SUS EXTREMOS.**

6. 2-. Esta parte reitera el criterio de menor antigüedad y la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores.

Tal como esta parte ha antedicho en el punto 3. 3o y 3. 4o , respecto al **HECHO CUARTO de -inversión de la carga de la prueba -**, la mercantil ha seguido unos criterios que motivaron el despido de la parte actora, pues le corresponde al empresario la facultad de determinar qué contratos deben ser extinguidos para conseguir los mejores resultados en la mercantil, y mi principal, desde el nacimiento de la empresa usa el mismo criterio para efectuar todos los despidos que han sido y son inevitables en la mercantil, consistente en el de la menor antigüedad conocido por todos los trabajadores de la empresa.

Asimismo, la empresa también tenía la obligación de respetar la garantía de permanencia que le correspondía al otro único trabajador que ocupaba el cargo de responsable de taller, ya que el Sr. Juan Rodríguez López es representante sindical de los trabajadores, y se

encuentra especialmente protegido por ostentar dicha condición respetando en todo momento el contenido de los artículos de los artículos 52. c) y 68. b) del E. T.

Todo ello autoriza a concluir que, **la mercantil CARCOTXE S.L. ha actuado diligentemente en relación con la decisión inevitable y necesaria del despido** de la Sra. Antonia Garrido Pérez para poder obtener un mejor aprovechamiento de sinergias y recursos disponibles, optimizar la productividad de la mercantil y ofrecer un servicio de mayor calidad a sus clientes, cumpliendo con sus deberes y respetando en todo momento y minuciosamente los derechos de los trabajadores.

AL JUZGADO SOLICITO : Que, previa recepción del pleito a prueba, se dicte una Sentencia íntegramente desestimatoria de la demanda presentada por la parte demandante.

En Tarragona, a 27 de mayo de 2022.

6. CONCLUSIONS

Arribats a aquest punt, hem acabat de desglossar la part pràctica, prèvia a l'acte de judici, d'un judici en matèria laboral en concret un acomiadament per causes objectives per raons organitzatives. Els apartats més rellevants del present treball, que he elaborat com a defensa de la meua clienta ha estat la redacció i elaboració de la papereta de conciliació i la demanda judicial.

El desencadenant d'aquest litigi s'inicia amb la carta d'acomiadament a la meua clienta, la Sra. Antonia Garrido Pérez treballadora de l'empresa CARCOTXE S.L. En aquesta carta, si ve s'al·leguen causes per rescindir la relació laboral com pot ser l'amortització la duplicitat funcional, excedent de la condició que ostentava la meua representada... que comporten una amortització orgànica del seu lloc de treball, no es produeix ni una argumentació ni una acreditació exhaustiva de la situació en què es troba l'empresa, com s'ha procedit posteriorment a la centralització de l'empresa, així com tampoc els motius pels quals ha estat escollida la Sra. Antonia Garrido Pérez.

Pot semblar que l'absència d'aquesta informació sigui poc rellevant per la realització del treball, però per contra, això m'ha dificultat l'elecció de causes que utilitzaria per a interposar la demanda i que aquesta fos prou fundada.

Finalment, he optat per intentar acreditar un acomiadament nul i subsidiàriament improcedent. La nul·litat està fonamentada amb la vulneració del dret fonamental a la igualtat i no discriminació, per vulneració a la garantia d'indemnitat i per falta de criteris objectius de selecció. En tractar-se de vulneració de drets fonamentals, s'ha al·legat la inversió de la càrrega de la prova a la part demandada per tal que aquesta justificqués la raonabilitat de la mesura adoptada i s'han reclamat danys i perjudicis. La improcedència de l'acomiadament ve justificada per una evident convivència empresarial.

La meua sorpresa ha estat en el moment de llegir la instructa d'oposició que m'ha facilitat la meua companya per tal d'incorporar-la en aquest treball. En aquest document, s'hi al·leguen causes que no han estat manifestades en la carta d'acomiadament i que em produeixen indefensió.

En tot cas, aquestes qüestions seran resoltes durant l'acte de simulació del judici oral. Aquesta part, al principi, considerava que se li desestimaria la demanda. Tanmateix, després d'haver vist que la part demandada m'ha situat en una posició d'indefensió,

considero que el veredict de la sentència serà estimatòria de la demanda i es declararà la nul·litat de l'acomiadament de la meva representada.

La realització d'aquest Treball Final de Grau ha estat la primera presa de contacte amb el que s'aproxima al món laboral que ens espera en un futur molt proper. M'ha permès posar en pràctica els coneixements adquirits al llarg del Doble grau en Dret i Relacions Laborals, utilitzant tècniques d'investigació i recerca d'informació, tal com succeiria en un cas real de la pràctica professional.

Per concloure, m'agradaria deixar constància de què amb l'elaboració d'aquest treball en surto reforçada. He estat capaç de treballar de forma autònoma, tot i no haver vist mai una papereta de conciliació ni una demanda, i superar els obstacles i dificultats que se m'anaven presentant sense haver de recórrer a l'ajuda de la meva tutora. Em sento satisfeta amb el resultat i sé del cert que l'elecció d'aquesta modalitat de treball de fi de grau ha estat d'utilitat pel meu futur professional.

La continuació i representació d'aquest treball procedirà en la simulació del judici que tindrà lloc en els pròxims dies.

FONTS D'INFORMACIÓ

- BIBLIOGRAFIA

Abiol, M et al. (2015). *Derecho Laboral processal*. 12^a ed. Tirant lo Blanc

Lefebvre, F (2021). *Memento pràctico Social*. 1^a ed. Francis Lefebvre

Martínez, V.A; Herrero, J.B. (2016). *Sistema del derecho del Trabajo*. 3^a ed. Publicaciones URV

- WEBGRAFIA

Generalitat de Catalunya. *Portal de conciliacions*.
https://conciliacions.gencat.cat/gescon_internet/AppJava/start.do;jsessionid=MdSAZ34a0TI0hUNPjod-EccopvTOVFsSlbFtxCtvWss-ewJoaMr!290729059?set-locale=ca_ES
(Consultada en data 3/06/2022)

Iberley. *Escrito de personación de la parte acusada*.
<https://www.iberley.es/formularios/escrito-personacion-acusada-67601> (Consultada en data 3/06/2022)

Wolters Kluwer. *Diligencias de ordenación*.
https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAABAEAMtMSbF1jTAAAUMjEzMjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoApBZWZzUAAAA=WKE (Consultada en data 3/06/2022)

- NORMATIVA

Constitució Espanyola, de 27 de desembre de 1978

Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

Conveni núm. 158 de l'Organització Internacional del Treball, ratificat per Espanya el 29 de juny de 1985(BOE de 29 de juny de 1985)

Conveni col·lectiu de treball de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona pels anys 2020 a 2021

- JURISPRUDÈNCIA

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries 896/2001, de 29 d'octubre

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Murcia 334/2010, de 10 de maig

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Extremadura 718/2010, de 23 de desembre

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 1103/2013, de 9 de maig

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 1325/2013, de 3 de juliol

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la C. Valenciana 1857/2016, de 15 de setembre

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria 156/2017, de 28 de febrer

Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc 524/2018, de 6 de març

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 3033/2018, de 17 de maig

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 3264/2018, d'1 de juny

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 930/2019, de 27 de novembre

Sentència del Jutjat de Lo Social de València 408/2000, de 9 de novembre

Sentència del Jutjat de Lo Social de Badajoz 177/2018, de 13 d'abril

Sentència del Jutjat de Lo Social de Avilés 14/2021, de 15 de gener