

Ariadna Calmet Aguilera

SIMULACIÓN DE JUICIO

Despido objetivo individual y garantía de indemnidad

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Sr. Manuel Muñoz Coll

Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2022

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de:

Trabajo de Investigación

✓ **Simulación de juicio**

Dictamen/Informe

APS

TFG vinculado a prácticas

ABREVIATURAS

Leyes y organismos

CE	Constitución Española de 1978
ET	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
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

Abreviaturas comunes

Art.	Artículo
DNI	Documento Nacional de Identidad
Núm.	Número
NIF	Número de Identificación Fiscal
S.A.	Sociedad Anónima
ST	Sentencia
C.I.F.	Código de Identificación Fiscal
LAJ	Letrado de la Administración de Justicia

Resumen

El presente trabajo de fin de grado, presentado en la modalidad de simulación de juicio, está basado en un caso en el que se discute la extinción de una relación laboral por causas objetivas, cuando concurre una posible vulneración de derechos fundamentales, concretamente la garantía de indemnidad intrínseca a la tutela judicial efectiva. La empresa demandada a la que represento considera que la extinción por causas objetivas está justificada por el descenso de los ingresos ordinarios de la empresa, porque la externalización del servicio que realiza la trabajadora, la parte demandante, supone una reducción suficiente de gastos para asegurar la viabilidad económica de la empresa, argumentación a la que se opone la parte actora.

Palabras clave: externalización, garantía de indemnidad, extinción, derechos fundamentales, tutela judicial efectiva.

Resum

El present treball de final de grau presentat en la modalitat de simulació de judici està basat en un cas en el qual es discuteix l'extinció d'una relació laboral per causes objectives quan concorre una possible vulneració de drets fonamentals, en aquest cas la garantia d'indemnitat intrínseca a la tutela judicial efectiva. L'empresa demandada, a la que represento, considera que l'extinció per causes objectives està justificada pel descens dels ingressos ordinaris de l'empresa, perquè l'externalització del servei que realitza la treballadora, la part demandant, suposa una reducció suficient de despeses per assegurar la viabilitat econòmica de l'empresa, argumentació a la que s'oposa la part actora.

Paraules clau: externalització, garantia d'indemnitat, extinció, drets fonamentals, tutela judicial efectiva.

Abstract

The current Final Degree Project in the trial simulation mode is based in a case in which is discussed the extinction of a labour relationship, because of objective causes when it attends to a possible infringement of fundamental rights, in this case the guarantee on indemnity intrinsic to the effective legal protection. The defendant company which I

represent considers that the extinction because of objective causes is justified because of the decrease of the ordinary income of the company, because the outsourcing of the service that the worker executes, the claimant, supposes an adequate reduction of the expenses towards the economic viability of the company, argumentation which is opposite from the argumentation that the other part of the simulation defends.

Key words: outsourcing, indemnity guarantee, extinction, fundamental rights, legal protection.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
METODOLOGIA	8
CASO PRÁCTICO	9
1. ANÁLISIS DEL SUPUESTO	13
1.1 Competencia de la jurisdicción social	13
1.2 Procedimiento	13
1.3 La Garantía de Indemnidad	14
2. ACTOS DE PREPARACIÓN PREVIOS	16
2.1 Carta de despido	17
3. FASE PREVIA A LA CELEBRACIÓN DE LA VISTA	23
3.1 Cédula de emplazamiento	23
3.2 Acta de conciliación celebrada	25
3.3 Escrito de personación	28
3.4 Escrito de comunicación con el Juzgado	31
3.5 Acuerdo de suspensión de la vista de juicio oral	32
3.6 Solicitud de diligencias de prueba	34
4. INSTRUMENTA DE OPOSICIÓN A LA DEMANDA	37
4.1 Prueba documental	41
4.2 Preguntas en el interrogatorio de parte y testigos a practicar en el juicio oral	43
4.3 Valoración de la prueba practicada en conclusiones	44
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFIA	46

INTRODUCCIÓN

La realización del trabajo de final de grado (TFG) es una muestra como los conocimientos enseñados durante el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales y Ocupación han sido adquiridos. Concretamente consiste en el seguimiento del transcurso de un procedimiento judicial dentro del ámbito de la jurisdicción social en materia laboral, en el cual represento a la empresa demandada y mi compañero a la parte actora, que es en este caso una trabajadora.

El objetivo principal del TFG en la modalidad de simulación de juicio es mostrar cómo se lleva a cabo un proceso judicial en el ámbito jurisdiccional social, concretamente del derecho del trabajo, para así conocer y aprender sobre las particularidades y especialidades de un proceso judicial laboral.

Además, esta modalidad de TFG permite consolidar los conocimientos teóricos adquiridos, en materia de derecho laboral, aplicándolos a un supuesto encuadrado dentro de la rama del Derecho del Trabajo. El tema principal del trabajo gira entorno a la extinción de una relación laboral por causas objetivas cuando concurre una posible vulneración de derechos fundamentales del trabajador, concretamente la garantía de indemnidad intrínseca al derecho a la tutela judicial efectiva.

El estudio de la vulneración de derechos fundamentales y de la garantía de indemnidad, frente a la justificación del despido objetivo por causas objetivas debido a la externalización de las funciones que llevaba a cabo la trabajadora es un tema del que no ha profundizado la doctrina, dando así margen de argumentación a ambas partes para justificar cada posición y conseguir un resultado beneficioso para ambas en lo que se refiere a la realización del TFG en modalidad de Simulación de Juicio.

De este modo, espero que la elaboración del TFG concluya nuestra etapa como estudiantes del Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales y Ocupación consolidando los conocimientos teóricos que hemos adquirido y poniéndolos en práctica mediante la realización del TFG a través de la modalidad de simulación de juicio.

METODOLOGIA

El presente trabajo de final de grado tiene como objetivo final la simulación de un juicio, en este caso relacionado con la rama social del derecho, concretamente relativa a la garantía de indemnidad. Para su realización, después del conocimiento del caso práctico facilitado por el tutor, procedimos a distribuir los roles de cada compañero participante en la simulación, finalmente se me asignó el papel de empresa demandada.

A continuación, procedimos a elaborar los actos previos al proceso, que justificaban el nacimiento de la controversia entre la parte actora y la parte demandada, el burofax y la carta de despido, que dan inicio al proceso. Posteriormente, mi compañero procedió a elaborar los escritos procesales necesarios para el inicio del procedimiento, la papeleta de conciliación y la demanda de despido, y demás escritos que forman parte del proceso judicial.

Por lo que respecta a la empresa demandada, a la cual represento, los escritos posteriores a los actos previos consisten en, la cédula de emplazamiento, el acta de conciliación, el escrito de personación, el escrito de comunicación con el juzgado relativo a la recepción de la solicitud de la prueba, el acuerdo de suspensión de la vista oral realizado conjuntamente con el compañero que asumió el rol de parte actora, la diligencia de solicitud de prueba, y la instructa de oposición a la demanda con los correspondientes motivos de oposición, el índice de prueba documental, las preguntas del interrogatorio de la parte actora y de la prueba pericial y las conclusiones de la valoración de la prueba practicada en el juicio.

Por último, el trabajo finaliza con la presentación en forma de simulación de juicio para la que los dos participantes de la simulación prepararemos nuestros argumentos, que ya están contemplados en las respectivas instructas de ratificación y de oposición a la demanda, y planificaremos como se practicará la prueba en el acto de juicio oral.

Finalmente, la simulación se llevará a cabo de forma online por lo probablemente no se puedan practicar las pruebas solicitadas por las partes tal y como se haría en un juicio oral real, aunque se intentará que pesa a las circunstancias esta simulación sea lo más ajustada a la realidad posible.

CASO PRÁCTICO

A continuación, se procede a reproducir el texto íntegro del caso práctico.

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. Objeto del caso práctico

El presente TFG versa sobre la extinción del contrato de trabajo por extinción del contrato por causas objetivas de tipo económico, productivo y organizativo, y su calificación cuando concurre una vulneración de derechos fundamentales, en este caso la garantía de indemnidad intrínseca a la tutela judicial efectiva.

Sobre la base de una extinción del vínculo contractual y su impugnación por despido, la calificación de esta extinción como ajustada a derecho o bien de despido nulo o improcedente, requerirá un debate previo sobre la garantía de indemnidad y su alcance, sobre todo cuando se vislumbra en la actuación de la persona trabajadora afectada una intencionalidad de blindarse o protegerse ante la más que probable extinción de su contrato de trabajo.

Mientras que por la parte actora deberá defender la existencia de indicios de vulneración de la garantía de indemnidad y, en consecuencia, la calificación del despido como nulo, por parte de la empresa la base de su defensa será defender la extinción del contrato por causas objetivas y la ausencia de tales indicios. La actora deberá acumular la acción de tutela de derechos fundamentales y petitionar una indemnización de daños y perjuicios, ampliándose el debate sobre estos aspectos, no sólo sobre las causas y justificación del despido.

El caso nos permitirá seguir los diferentes momentos procesales de la impugnación del despido, así como un análisis de cuestiones varias de carácter sustantivo, desde la garantía de indemnidad, su alcance y requisitos, a la externalización de servicios como causa justificativa de la extinción del

contrato por parte de la empresa, además de otros aspectos procesales como la petición de diligencias de prueba y su práctica o la suspensión de la vista.

1.2. Conceptos analizados en el caso:

1.2.1. De derecho sustantivo:

- Extinción del contrato por causas objetivas: externalización de servicios
- Nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales
- La garantía de indemnidad
- Consecuencias indemnizatorias adicionales a la calificación del despido como nulo

1.2.2. De derecho procesal:

- Conciliación previa a la vía jurisdiccional social
- Ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales y la acción por despido con resarcimiento de los daños y perjuicios causados
- Demanda
- Suspensión de juicio
- Solicitud de diligencias de preparación de prueba
- Práctica de la prueba
- Actuación en sala

1.3. Acción judicial interpuesta:

La parte actora formulará acción de despido y de tutela de derechos fundamentales, peticionando una indemnización de daños y perjuicios adicionales a las consecuencias propias de la calificación del despido como nulo o improcedente. Dirigirá su demanda frente a la empresa y la persona física identificada como causante de la lesión de sus derechos fundamentales.

2. SUPUESTO FÁCTICO:

- 1º.** D.^a Rosa María viene prestando sus servicios profesionales en LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A. desde 2012 a jornada completa.
- 2º.** Es de aplicación el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Catalunya.
- 3º.** Rosa María fue contratada como Auxiliar Administrativa. Desde su contratación, la empresa le reconoce la categoría de Auxiliar Administrativa y le remunera de conformidad con el salario previsto para esta categoría en convenio colectivo.
- 4º.** Rosa María siempre ha realizado tareas generales de administrativa, principalmente las de llevar la contabilidad de la empresa. En las oficinas de la empresa prestan sus servicios dos trabajadoras, Rosa María y Esperanza. Esperanza realiza las tareas de telefonista, llevar las pólizas de seguros y registros horarios de los trabajadores.
- 5º.** Desde hace unos 5 años, en 2017, la empresa contrató los servicios de GESTORÍA MARTORELL para la llevanza de los libros contables y hacerse cargo de las obligaciones fiscales, como presentar impuestos. Atendiendo al buen servicio recibido durante todos estos años, la empresa solicitó a la gestoría un presupuesto para encargarse de llevar toda la contabilidad de la empresa desde el 01-01-2022, incluidas las labores contables básicas que en la actualidad realiza Rosa María. El primer presupuesto de la gestoría lo recibieron el 02-11-2021, y una posterior revisión el 18-11-2021, manteniéndose reuniones periódicas en aquellas fechas entre la empresa y la gestoría. Rosa María conoce todas gestiones desde que se recibiese el primer presupuesto en el mes de noviembre.
- 6º.** En fecha 23-12-2021 Rosa María remite un burofax a la empresa con una reclamación por la cual la requiere para la regularización de su categoría profesional, requiriendo se le reconociese la categoría de oficial administrativa,

así como el abono de las diferencias salariales generadas por el no reconocimiento de esta categoría y el abono de las horas extras realizadas durante el último año, sin concretar los importes. No obstante lo anterior, en los registros horarios de la empresa no aparecen excesos horarios de la trabajadora. Hasta la fecha Rosa María no había interpuesto reclamación alguna contra la empresa, si bien en su burofax la trabajadora anuncia acciones judiciales en el caso de atender a su petición.

- 7º.** La empresa no presenta una situación de pérdidas, si bien en los dos últimos ejercicios la evolución de las ventas evidencia un progresivo descenso de los ingresos ordinarios de la misma. No sólo se han perdido clientes, sino que la facturación e ingresos por ventas de la empresa durante los ejercicios 2020 y 2021, se han visto reducidos en un -23% durante el ejercicio 2020 respecto de los 2019, y en un -17% los ingresos del ejercicio 2021 respecto el anterior.
- 8º.** Los presupuestos recibidos para la contratación externa del servicio de contabilidad, que cubrirían las tareas desempeñadas por Rosa María supondrían 500,00 euros mensuales (sin I.V.A.), dando cobertura a todas las tareas de administración y contabilidad que Rosa María viene desempeñando en la actualidad.
- 9º.** Finalmente, con efectos 01-01-2022, la empresa contrata con la gestoría que ésta asuma las tareas de administración y contabilidad que Rosa María viene desempeñando en la actualidad, extinguiendo el contrato de trabajo con la trabajadora al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

1. ANÁLISIS DEL SUPUESTO

1.1 Competencia de la jurisdicción social

El artículo 117.3 de la CE establece que el ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos juzgando y haciendo juzgar lo ejecutado, corresponde a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia que establezcan las normas.

En el marco de la jurisdicción social la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social* establece que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama de los social del Derecho, en su vertiente individual y colectiva, incluyendo las que recaen sobre materias laborales y de Seguridad Social (art. 1 LRJS). Además, el artículo 2. a) de la LRJS establece que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de litigios que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato, sin constituir los hechos descritos en el caso práctico un supuesto excluido del art.3 de la LRJS.

Los órganos judiciales a los cuales corresponde conocer del litigio en única instancia son los Juzgados de lo Social, tal y como establece el artículo 6 de la LRJS, ya que el supuesto del caso práctico no entre dentro de ninguno de los supuestos de los artículos 7,8 y 9 de esta misma ley, y no se atribuye competencia expresamente a otro órgano del orden jurisdiccional social. La competencia territorial del órgano judicial se determina con carácter general por el lugar de prestación de los servicios o el domicilio del demandado, a elección del demandante, por lo que la parte demandada puede elegir interponer la demanda ante los Juzgados de lo Social de Tarragona, lugar en el que se prestan los servicios, o en el Juzgado de lo Social del domicilio del demandante (art. 10.1 LRJS).

1.2 Procedimiento

En el orden jurisdiccional, el procedimiento ordinario está regulado con carácter general en los artículos 80 a 100 de la LRJS, pero en este supuesto debido a que se discute la procedencia, improcedencia o nulidad de un despido por causas objetivas también será de aplicación lo dispuesto en los artículos 120 a 123 LRJS, en relación con esta modalidad de despido, y lo dispuesto para los despidos con carácter general en los artículos 103 a 119 LRJS, de acuerdo con el art. 120 LRJS.

El plazo para la interposición de la demanda y ejercitar así la acción de impugnación de la decisión extintiva será de veinte días, que empezará a contarse a partir del día siguiente a la extinción del contrato de trabajo (art. 121.1 LRJS). Es necesario que previa demanda se cumpla el requisito de intento de conciliación establecido en el artículo 63 LRJS, porque no estamos ante un supuesto exento de este requisito del art 64 LRJS. La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción, el computo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días hábiles.

Además, de acuerdo con el art. 65 LRJS, la conciliación se entenderá cumplida como trámite si transcurren treinta días sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin llegar a un acuerdo. También es necesario que se adjunte a la demanda el acto de conciliación para acreditar que esta ha sido intentada sin éxito (art.80.3 LRJS). Estos dos trámites conciliación y acta de conciliación, han sido elaborados conforme a los artículos anteriormente mencionados, por lo que aparecen en el propio TFG.

En la demanda deben constar los requisitos del art. 80 LRJS, que se cumplen en la demanda elaborada por el compañero que adoptó el rol de parte actora en el proceso.

La sentencia deberá ser dictada en un plazo de cinco días después de la celebración del juicio oral, ésta deberá contener un pronunciamiento sobre la procedencia, improcedencia o nulidad del despido, en este caso despido objetivo (art.108.1 LRJS). Por un lado, si el despido se declara procedente se considerará válida la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación (art.109 LRJS). Por otro lado, si se declara improcedente trabajador tendrá derecho a la readmisión y al pago de los salarios de tramitación o a el abono de una indemnización (art. 110 LRJS), y si se declara nulo, es decir, se concluye en el fallo que ha habido la vulneración de un derecho fundamental se procederá a la readmisión del trabajador y al abono de los salarios dejados de percibir (art. 113 LRJS).

1.3 La Garantía de Indemnidad

Para el correcto desarrollo del Trabajo de Fin de Grado, relativo a la Garantí de Indemnidad, es necesario definir que implica este concepto. La doctrina define este concepto como:

Una vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva que ofrece su cobertura a quien ejercita su derecho de acudir al proceso frente a cualquier injerencia represiva pública o privada, incluidas las represalias que la empresa pudiera adoptar contra un trabajador como consecuencia del planteamiento por éste de una acción judicial contra aquélla.¹

No obstante, pese a existir esta garantía de los trabajadores derivada del derecho a la tutela judicial efectiva, concretamente protege el acceso a la tutela judicial efectiva de los trabajadores frente a las reclamaciones que estos pueden realizar a sus empleadores. Reclamaciones que pueden tener como respuesta del empresario un castigo que puede llevar como consecuencia la extinción del contrato de trabajo.

Así pues, la controversia en esta simulación juicio des de la perspectiva de la empresa consiste en justificar que la extinción del contrato de la trabajadora no supone una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art.24.1 CE) y, por tanto, tampoco constituye una lesión de la garantía de indemnidad².

En definitiva, el objetivo de la parte demandada será demostrar que el despido de la trabajadora no se llevó a cabo como consecuencia de la reclamación sino por motivos organizativos i de producción previstos en el artículo 52.c) y 51.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que no puede calificarse jurídicamente como despido nulo, pues este no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva.

¹ ÁLVAREZ ALONSO, D. (2005). *La Garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Ed. 1ª. Libro electrónico: Editorial Bomarzo.

² FOLGOSO OLMO, ANTONIO. (2021). *La Garantía de Indemnidad*. (1ª ed). Madrid: Boletín Oficial del Estado, pág. 122-123.

2. ACTOS DE PREPARACIÓN PREVIOS

La Garantía de indemnidad³ se configura como aquella protección constitucional del trabajador frente a reclamaciones y denuncias que pueda interponer ante su empleador, concretamente protege tres derechos fundamentales de vital importancia en la rama del Derecho del Trabajo, que son el derecho a la tutela judicial efectiva, el derecho a la libertad de expresión y el derecho a comunicar información veraz. En el desarrollo de este TFG se analizará y defenderá que en el caso práctico proporcionado no se ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la trabajadora, comunicando mediante carta de despido la extinción de la relación laboral que mantenían la empresa y la trabajadora.

Para dar inicio al TFG este empieza con actos previos al procedimiento judicial, estos son el Burofax, emitido por la trabajadora con la intención de blindar su posición en la empresa, reclamando su ascenso de categoría y respectivos salarios a la empresa demandada, y la Carta de Despido, realizada por la empresa demandada LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., en la que se exponen los motivos por los que se decide extinguir la relación laboral que esta mantenía con la trabajadora Rosa María Fernández García. Los actos previos al inicio del procedimiento son indispensables para la realización de la simulación porque su existencia condiciona que pueda discutirse que exista o no una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva Y como consecuencia de la garantía de indemnidad.

Sin embargo, la parte demandada en el procedimiento debe demostrar que no existe dicha vulneración, uno de los argumentos principales en los que va a basar sus argumentos es que el Burofax que envía la trabajadora no tiene calidad de reclamación extrajudicial. Afirmación que es necesaria para desvirtuar la pretensión de la parte demandada, ya que estos actos sí que tienen entidad suficiente para que en caso de no atenderse dicha reclamación esa actitud por parte de la empresa sea constitutiva de una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva tal y como establece la STC de 55/2004, de 19 de abril⁴ por la que se extiende la garantía de indemnidad a las represalias que puedan sufrir los trabajadores que realicen reclamaciones extrajudiciales de forma voluntaria.

³ FOLGOSO OLMO, ANTONIO. (2021). *Op Cit.* Pág. 33.

⁴ TODOLÍ SIGNES, A.. Blog de autor. 2020. *La garantía de indemnidad ante denuncias internas en la empresa (I): sentencias que niegan esta posibilidad.* Recuperado de: [La garantía de indemnidad ante](#)

Por este motivo la empresa considera que la comunicación de la trabajadora no es en realidad una reclamación extrajudicial, sino que se trata de una reclamación interna entre ella y la empresa que de acuerdo con la sentencia STSJ de Canarias de 28 de marzo de 2008, rec. 102/2008⁵, admitir todas las reclamaciones internas como actos de reclamación extrajudicial *“equivaldría, en la práctica, a permitir que se aseguraran la calificación de despido nulo todos aquellos trabajadores que, previendo la inminente extinción de su vínculo laboral por cualquier causa, formularan la más mínima queja o exteriorizaran algún tipo de desacuerdo frente a la empresa para la que prestan servicios desnaturalizando así hasta límites intolerables el concepto y alcance del derecho a la tutela judicial efectiva y de la garantía de indemnidad”*, es decir, serviría para que los trabajadores pudieran blindar su posición dentro de la empresa y ponerla en una situación en la que no podría ejercer su actividad de dirección y control con la libertad que le ampara la ley, como es el caso de la trabajadora del caso práctico trabajado en este TFG.

Además, la consideración del Burofax como una reclamación extrajudicial con la que la trabajadora podría demostrar la existencia de la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art.24.1 CE), podría considerarse una forma de blindarse, atendiendo al contenido de la STS 892/2016 de 26 de octubre de 2016, *“Sólo una lectura superficial, que banalizaría el propio derecho fundamental en cuestión porque conduciría a un blindaje automático e indiscriminado de situaciones injustificables por contrarias al ordenamiento”*, de esta se puede deducir que el contenido del burofax como elemento que justifique la posterior demanda de despido no es aceptable puesto que podría limitar en exceso la libertad de contratación del empresario.

2.1 Carta de despido

Posteriormente al envío del Burofax por parte de la trabajadora María Rosa, la empresa LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., comunica a la trabajadora la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, de carácter organizativo y de producción, con motivo de la externalización de los servicios que ella prestaba en la empresa, para evitar

[denuncias internas en la empresa \(I\): sentencias que niegan esta posibilidad – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

⁵ TODOLÍ, A., *Op Cit.* pàg. 14. Recuperat de: [La garantía de indemnidad ante denuncias internas en la empresa \(I\): sentencias que niegan esta posibilidad – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

unas pérdidas de ingresos que podrían poner a la empresa en una situación económica compleja que podría comportarle graves consecuencias económicas.

Así pues, la decisión de la empresa LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., no tiene relación con la comunicación interna que realiza la empleada reclamando que se le reconozca una categoría profesional superior a la que constaba en el contrato de trabajo. La inexistencia de esta relación puede ser acreditada por la empresa porque des de hacía un tiempo aproximado de dos años el descenso de las ventas había supuesto una reducción de los ingresos directos de la empresa, por este motivo después de calcular el coste de externalizar los servicios que venía desarrollando Rosa María Fernández García, suponían un coste directo menor, por este motivo, la empresa decidió prescindir de los servicios prestados por la trabajadora. Además, la STS de 21 de julio 2003, rec. 4454/2002 establece que la externalización es motivo justificado de la extinción por las causas del artículo 51.1 En el caso de que “La carta de despido remitida al trabajador explica con amplitud y claridad las causas justificativas de la amortización del puesto de trabajo acordada por la empresa, con indicación detallada de la disminución de las ventas brutas en kilos y en pesetas correspondientes a dicho puesto de trabajo de 1999 a 2000, y con mención también del incremento en el período de "costes directos" y "costes de estructura de la compañía", y en la STS de 13 de mayo de 2019, rec. 246/2018.

Asimismo, la STS 30 junio 2015, rec. 2769/2014, reproduce la doctrina del Tribunal Supremo, que en la resolución STS de 26-4-2013 (R. 2396/12) establece que: “Por consiguiente, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (ya se sostuvo así en la STS 14 de junio de 1996 -rcud. 3099/1995 -)”, así como en la SSTS 3 mayo, rec. 3040/2014. Por tanto, la disminución de los encargos y como consecuencia de las ventas son una causa que justifica el despido objetivo por causas productivas y organizativas.

En cuanto a la carga de la prueba la STS 892/2016 de 26 de octubre de 2016, la carga de la prueba en el caso de una presunta vulneración de un derecho fundamental corresponde a la parte demandada, “Tratándose de tutelar derechos fundamentales, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL [«una vez constatada la concurrencia de indicios

de que se ha producido violación..., corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas»J.”. Así pues, corresponde a la empresa desvirtuar la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art.24.2 CE), en este caso las pruebas aportadas en el acto de juicio oral serán aquellas que permitan demostrar la concurrencia de una tendencia económica desfavorable para la empresa, que podría acabar en una situación económica de pérdidas.

De acuerdo con los anteriores argumentos, la empresa, aunque no presenta una situación de pérdidas se ve obligada a revertir la situación de pérdida de ingresos y evitar que la tendencia negativa siga evolucionando mediante la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora que realiza actividades que pueden ser externalizadas, tal y como se expone en la Carta de Despido.

CARTA DE DESPIDO⁶

LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.
CIF A88877766
Avda. Del Mediterráneo, 125
43000 Tarragona

Sra. ROSA MARIA
DNI 00000000A

En Tarragona, a 11 de abril de 2022.

Muy Sra. mía:

Por medio de la presente lamentamos tener que poner en su conocimiento la decisión de esta empresa de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, motivadas por la situación económica en la se encuentra la empresa que nos han abocado en las circunstancias de carácter productivo y organizativo que a continuación se expondrán y que hacen necesaria la amortización de su puesto de trabajo, todo ello con fundamento en lo dispuesto en el artículo 52.c) y 51.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La presente extinción surtirá efectos el día de notificación de la presente, el 11 de abril de 2022.

Las causas acreditativas de la decisión extintiva que se le comunica son las que, para su mejor conocimiento, a continuación, se detallan.

Debido al descenso de las ventas la empresa ha visto menguados sus ingresos ordinarios, por este motivo debe optimizar los recursos de los que dispone con la mayor eficiencia para revertir esta la tendencia negativa. Si bien nuestra empresa no presenta una situación de pérdidas, sí que es cierto que en los dos últimos ejercicios la evolución de las ventas evidencia un progresivo descenso de nuestros ingresos ordinarios: no sólo hemos perdido clientes importantes, sino que la facturación e ingresos por ventas de la empresa durante los ejercicios 2020 y 2021, se han visto reducidos en un -23% durante el ejercicio 2020 respecto de los 2019, y en un -17% los ingresos del ejercicio 2021 respecto el anterior.

Esta pérdida de clientes y de facturación evidencia un menor volumen de

⁶ Vlex. (2021) *Carta de despido causas objetivas*. Recuperado 11/04/2022 <https://app.vlex.com/#vid/carta-causas-objetivas-modificaciones-473865808>

facturación que nos obliga a optimizar los recursos de que disponemos. Al propio tiempo, el menor volumen de facturación y de trabajo evidencia también una menor carga de trabajo para el personal, en concreto para el que realiza tareas administrativas relacionadas con las de facturación y contabilidad, como las que usted viene desempeñando

Las circunstancias antes relatadas denotan que la organización actual de los recursos humanos de que disponemos, con la gestión propia de la contabilidad en la empresa que Vd. viene desempeñando, comporta un desajuste entre las necesidades de la empresa, las cargas de trabajo y los gastos que comporta.

Su categoría y salario son los propios del desempeño de estas tareas de auxiliar administrativa. En la situación de descenso continuado de los ingresos ordinarios, no podemos mantener los costes de mantenimiento de su puesto de trabajo bajo riesgo de caer en una situación de pérdidas, que hoy no presentamos, pero a la que nos veremos irremediabilmente abocados de no optimizar los recursos de que disponemos. Más es así cuando, a día de hoy y como usted bien sabe, disponemos de presupuestos para la contratación externa del servicio de contabilidad que cubrirían las tareas por Vd. desempeñadas. Los presupuestos recibidos para la contratación externa del servicio de contabilidad, que cubrirían las tareas desempeñadas por Vd. supondrían 500,00 euros mensuales (sin I.V.A.), dando cobertura a todas las tareas que Vd. viene desempeñando en la actualidad. Así pues, la gestión propia de la contabilidad por parte de la empresa causa un desajuste entre sus necesidades, las cargas de trabajo reducidas y los gastos que comporta mantener el puesto de trabajo, dentro de un contexto de disminución de los niveles de ingresos ordinarios de la empresa.

Por ello, lamentamos comunicarle que hemos adoptado la decisión de externalizar los servicios de contabilidad, tareas actualmente desempeñadas por Vd., dando cobertura a todas las tareas de administración y contabilidad que Vd. viene desempeñando. A partir de la extinción de su contrato, procederemos a la efectiva contratación para la ejecución externa de la contabilidad, por los beneficios que ello nos comporta para la organización y la empresa en su conjunto y la importante reducción de costes que comporta. En concreto y muy particularmente, esta externalización comportará una relevante reducción de costes acomodándose al nivel de ingresos que actualmente obtiene la empresa, puesto que la externalización de estos servicios frente al mantenimiento del puesto de trabajo supone un ahorro de costes necesario actualmente para mantener la viabilidad de la empresa.

Cumpliendo con los requisitos legalmente exigidos, en el acto de entrega de la presente comunicación la empresa se pone a su disposición una indemnización equivalente a veinte días de salario por año con el límite de doce mensualidades, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, que asciende a 9.442,75 euros⁷,

⁷ Consejo General del Poder Judicial. (2021) *Cálculo de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo*. Recuperado 11/04/2022 <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>

de conformidad con lo establecido en el artículo 53.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se libra cheque nominativo a su favor por el citado importe.

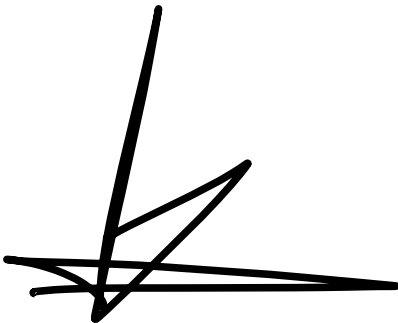
Igualmente acompañamos la liquidación de haberes y finiquito por un importe de 1.025,03euros, cuantía que le es abonada mediante transferencia bancaria a la cuenta en la que habitualmente viene percibiendo su nómina. Esta liquidación incorpora el importe económico correspondiente a la falta de preaviso, al no haber sido respetado por la empresa en la comunicación de su despido.

Le informamos que puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores al firmar su recibo haciéndose constar uno u otro extremo expresamente, conforme establece el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores. Rogamos firme un duplicado de la presente comunicación a los meros efectos de dejar constancia de su efectiva comunicación, sin que su firma suponga conformidad con la medida que le ha sido notificada.

Le saluda atentamente,

Por la empresa
LIMPIEZAS MEDITARRANEO, S.A.

Por la trabajadora
Dña. Rosa María



NO
CONFORME

Recibí:

3. FASE PREVIA A LA CELEBRACIÓN DE LA VISTA

La conciliación previa al acto de juicio oral es un requisito necesario para proceder su posterior celebración en caso de no conseguir llegar a acuerdo entre las partes, se celebrará ante el Letrado de la Administración de Justicia (art. 82.2 LRJS) y posteriormente se procederá a la celebración del juicio oral (art.85.1 LRJS).

El LAJ debe llevar a cabo la conciliación como mediador, el acuerdo que se alcance tiene efectos de resolución judicial y debe ser cumplido por las partes aceptantes (art. 84.1 LRJS), Como consecuencia serán ejecutados por los mismos tramites que la ejecución de sentencias (art.84.5 LRJS). Si no es posible pactar una solución para la controversia se procede a la celebración del juicio oral y será el juez o Tribunal competente el que solucione la controversia (art. 84.3 LRJS).

3.1 Cédula de emplazamiento

En este procedimiento la papeleta de conciliación la realiza la parte actora, después de su emisión por el portal electrónico e-justicia la empresa demandada recibe la cédula de emplazamiento (art.58 LRJS), esta cédula es la que se expone a continuación.

CÈDULA DE CITACIÓ

Amb relació a l'expedient que s'indica tot seguit, us cito perquè comparegueu, personalment o degudament representats, a la sala i hora especificades a continuació, als Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (C. Joan Baptista Plana 29-31, Tarragona Tel. – 977233614), a fi de dur a terme l'acte de conciliació a què es refereix en la papereta, registrada amb número 7890/3467/2022 en data de 08/05/2022.

Expedient: **01567/2022** Sala: **2** Data i hora: **08/05/2022 10:15** Concepte: **Acomiadament**

Interessats sol·licitants:

Interessats no sol·licitants:

ROSA MARÍA FERNÁNDEZ GARCÍA

LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.

MINISTERI FISCAL

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

D'altra banda,

L'article 65 de la Llei reguladora de la jurisdicció social disposa:

1. La prestació de sol·licitud de conciliació o de mediació suspèn els terminis de caducitat i interrompra els terminis de prescripció. El còmput de la caducitat es reprendrà el dia següent d'intentada la conciliació o la mediació o transcorreguts quinze dies hàbils, excloent del còmput els dissabtes, des de la seva presentació sense que s'hagi realitzat.
2. En qualsevol cas, transcorreguts 30 dies, comptats en la forma indicada en el número anterior, sense que s'hagi realitzat l'acte de conciliació o sense haver-se iniciat mediació o assolit acord, es tindrà per finalitzat el procediment i per complert el tràmit.

Cap de la Secció de Relacions Laborals

Jordi

Tarragona, 3 de maig de 2022

3.2 Acta de conciliación celebrada

Habiendo intentado la preceptiva conciliación previa al juicio oral sin avenencia, el LAJ extiende la correspondiente acta de conciliación (art. 84.4 LRJS), haciendo constar de esta manera que ésta se ha celebrado pese no haber llegado las partes a acordar pacto alguno.

La estructura del acta de conciliación elaborada para el supuesto de hecho concreto consta del respectivo encabezado en el que se menciona al Letrado/a encargado de realizar la conciliación, el motivo por el que se interpuso papeleta de conciliación, que consiste en una reclamación de Rosa María Fernández García por despido objetivo. En este caso, la conciliación finaliza sin avenencia puesto que, la parte demandante se ratifica en el contenido de la papeleta y la parte demandada se opone a la demanda.

Así pues, después de la realización de este trámite no se llega a un acuerdo como consta en el acta de conciliación, con la que se acredita su realización.

ACTA DE CONCILIAICIÓ

Expedient núm.

A Tarragona, a les 10:15 hores del dia 8 de/d' maig de 2022.

DAVANT MEU, Montserrat Batista Núñez, lletrada conciliadora designada per conèixer en aquesta cte de l'expedient indicat a l'encapçalament, iniciat en virtut de papereta de conciliació en reclamació ACOMIADAMENT OBJECTIU (notificat el 11/04/2022 i amb efectes 11/04/2022), registrada d'entrada en aquests Serveis Territorials en data 8 de/d' maig de 2022 per:

ROSA MARÍA FERNÁNDEZ GARCÍA

Enfront de:

LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.

COMPAREIXEN:

Per la part sol·licitant:

ROSA MARÍA FERNÁNDEZ GARCÍA amb DNI 0000000A, en nom propi, que consta citat/ada i del/de la qual figuren a l'expedient des altres circumstàncies personals. Assistit/da en aquesta cte per Pedro Guillén Lara, amb DNI 11111111B com a advocat/da.

Per la part no sol·licitant:

LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., que ha estat citat/da, representat/ada per BLANCA CASTELLS GARCÍA, amb DNI 12345678A, administrador/a en virtut d'escriptura autoritzada pel notari/a de TARRAGONA, Sr./Sra. MARIA VILA PUIG, núm. de protocol 401.

OBERT L'ACTE

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

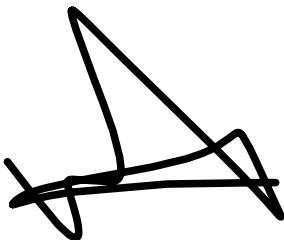
Concedida la paraula a la part interessada no sol·licitant, LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., manifesta que s'oposa a la demanda per les raons que al·legarà en el moment processal oportú.

L'acte de conciliació finalitza **SENSE AVINENÇA**.

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

La lletrada conciliadora

Montserrat Batista Núñez



Informació bàsica de protecció de dades del tractament "Conciliacions"

Responsable del tractament: Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball.

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

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

Destinataris: Les dades no es cediran a tercers.

Drets de les persones interessades: Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d'adreçar un escrit a la Subdirecció General de Personal, Organització i Prevenció de Riscos Laborals per correu postal (Pg. de Gràcia, 105, 08008, Barcelona) o un correu electrònic a l'adreça protecciondadedades@gencat.cat signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat electrònic reconegut.

Informació addicional al web: <https://treball.gencat.cat/ca/informacio/proteccio-dades/tractaments/llistat-unitats/relacions-laborals/conciliacions/>

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

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

3.3 Escrito de personación

En la jurisdicción social la intervención de abogado es facultativa en primera instancia, aunque, en virtud del art. 21.2 LRJS la parte demandada en caso de comparecer en el juicio oral asistida de abogado debe comunicarlo al juzgado o tribunal competente por escrito en los dos días siguientes de su citación.

Así pues, con el siguiente escrito de personación se comunica al Juzgado de lo Social N°1 de Tarragona la voluntad de la empresa demandada de ser asistida en el juicio oral por abogada.

Juzgado Social N°3 Tarragona
Procedimiento de despido nulo por vulneración de Derechos fundamentales
459/2022 - A

Actora: Rosa María Fernández García
Demandada: LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL N°3 DE TARRAGONA

Ariadna Calmet Aguilera, Abogada, colegiada en ejercicio núm. 1999 del Iltre. Col. de Abogados de Tarragona y de la mercantil **LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.**, con CIF F45678901, demandada en las actuaciones de referencia, designando expresamente en este acto como **domicilio a efectos de citaciones y notificaciones el de la Letrada** que suscribe en el Avinguda Catalunya, 18, 2º A, 43002 Tarragona (Tarragona), comparezco ante este Juzgado en las actuaciones de referencia y como mejor en derecho proceda,

DIGO:

Que mi representada ha sido notificada de Decreto dictado por este Juzgado el 06-05-2022 por medio del cual se admite a trámite la demanda interpuesta de contrario y rectora en las presentes actuaciones y se cita a las partes para el próximo, día 22-06-2022 la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Que es por ello que mediante el presente escrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley reguladora de esta jurisdicción, comunico a los efectos pertinentes que esta parte acudirá a los actos de conciliación y juicio señalados representado y asistido del Letrado/a que firma el presente escrito, habiendo sido designando a tal efecto y expresamente para que se puedan entender con él cuantas diligencias de citación y notificación se deriven del presente procedimiento, con domicilio profesional a efectos de citaciones y notificaciones que se hace constar en el encabezamiento de este escrito, y con teléfono y fax que se indican en el mismo encabezado y al pie de este escrito como instrumento de comunicación con el juzgado a los efectos previstos en la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO que admita este escrito con sus copias, se tengan por efectuadas las manifestaciones que se contienen en el mismo y se tenga por cumplimentado el trámite legalmente previsto para la utilización de los servicios de los profesionales anteriormente mencionados y, en consecuencia, se dé traslado al resto de las partes a los efectos oportunos, siguiendo con la normal tramitación de las actuaciones.

Tarragona, 09 de Mayo de 2022

OTROSÍ PRIMERO DIGO que apporto acompañando a este escrito copia de los poderes bastantes otorgados ante el Notario de El Vendrell Dña. Laura García Puig, en fecha 15.07.2019, núm. 257 de su protocolo, a efectos de acreditar la representación de este Letrado en las presentes actuaciones, si cabe con exhibición de originales que retiro por ser necesarios para otros usos.

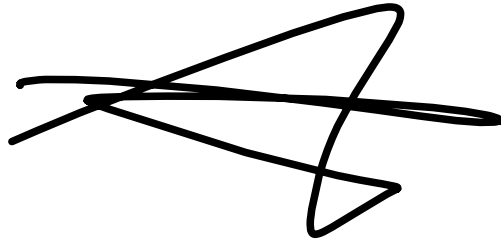
En su virtud,

AL JUZGADO SUPPLICO que se tenga por aportada copia de los poderes otorgados ante Notario, teniendo por acreditada la representación del Letrado que suscribe.

En su virtud,

AL JUZGADO SUPPLICO que se tenga por formulada la solicitud que en él se contiene y se acuerde de conformidad con la misma y, tras los trámites de rigor, se provea lo necesario para su práctica, sin perjuicio que se puedan interesar por esta parte nuevos medios de prueba que requieran de diligencias judiciales con la anterioridad debida al acto de la vista.

Tarragona, 09 de Mayo de 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned on the right side of the page.

3.4 Escrito de comunicación con el Juzgado

A continuación, se adjunta al trabajo un escrito de comunicación elaborado por la parte demandada ante el Juzgado haciendo saber que ésta tiene conocimiento de los medios de prueba documental que le solicita la parte actora en la demanda previamente realizada (art.58 LRJS).

Juzgado Social N°3 Tarragona

**Procedimiento de despido nulo por vulneración de Derechos fundamentales
459/2022 – A**

Actora: Rosa María Fernández García

Demandada: LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.

AL JUZGADO SOCIAL NÚM. 3 DE TARRAGONA

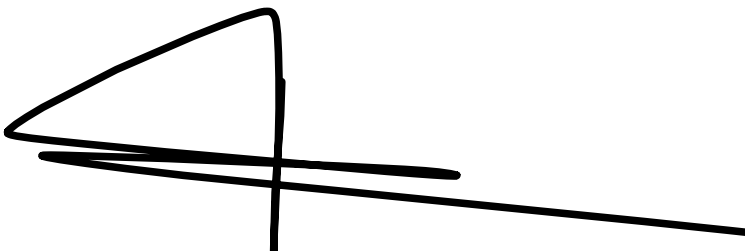
Ariadna Calmet Aguilera, Abogada, colegiada en ejercicio núm. 1999 del Iltre. Col. de Abogados de Tarragona y de la mercantil **LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.**, con CIF F45678901, demandada en las actuaciones de referencia, designando expresamente en este acto como **domicilio a efectos de citaciones y notificaciones el de la Letrada** que suscribe en el Avinguda Catalunya, 18, 2º A, 43002 Tarragona (Tarragona), comparezco ante este Juzgado en las actuaciones de referencia y como mejor en derecho proceda,

DIGO:

Que habiendo sido requerida esta parte para la aportación de prueba solicitada por la parte actora en la demanda correspondiente a este procedimiento, adjunto se acompaña a este escrito para su unión a autos y exhibición a la demandada.

SUPLICO AL JUZGADO que admita este escrito y que se tengan por efectuadas las manifestaciones que se contienen en el mismo.

Tarragona, 09 de mayo de 2022.



3.5 Acuerdo de suspensión de la vista de juicio oral

Por petición de ambas partes, actora y demandada, se puede acordar la suspensión de los actos de conciliación y de juicio oral una única vez, señalándose nuevamente dentro del periodo de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Solo se puede acordar una segunda suspensión por motivos excepcionales y por circunstancias trascendentales adecuadamente probadas, de acuerdo con lo establecido en el art. 83.1 LRJS).

A continuación, se expone el acuerdo por el la parte actora y la parte demandad pactan la suspensión de la celebración de los actos de conciliación y de juicio oral conforme a lo establecido en el art. 83.1 de la LRJS, con el motivo de realizar algunas negociaciones entre las partes.

Juzgado Social N°3 Tarragona
Procedimiento de despido nulo por vulneración de Derechos fundamentales
459/2022 – A

Actora: Rosa María Fernández García

Demandada: LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.

AL JUZGADO SOCIAL N° 3 DE TARRAGONA

D. PEDRO GUILLÉN LARA, Letrado del ICAT Colegiada n° 1866, en nombre y representación de Dña. ROSA MARÍA FERNÁNDEZ GARCÍA con DNI 00000000A y D. ARIADNA CALMET AGUILERA, Letrada del ICAT Colegiada n°1999, en representación de LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., según consta acreditado en los autos de referencia, comparecen y como mejor proceda en derecho DICEN:

Que en aras de llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador, solicitan de mutuo acuerdo la SUSPENSIÓN de la vista del procedimiento de referencia que está señalada para el día 22 de junio de 2022.

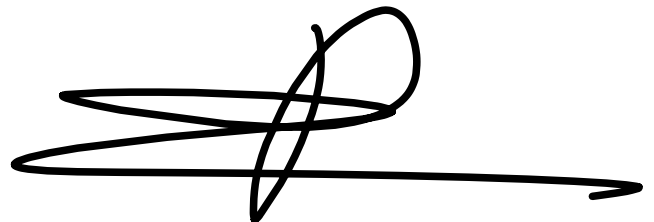
Por lo expuesto

AL JUZGADO SOLICITO. - Tenga por presentado este escrito con sus copias en base a lo manifestado acuerde la Suspensión de la vista señalada para el día 22 de junio de 2022 a las 10:15 horas.

En Tarragona a 10 de mayo de 2022

Firmado por la actora:

Firmado por la demandada:

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

3.6 Solicitud de diligencias de prueba

Antes de la celebración de la vista las partes deben solicitar los medios de prueba con los que pretenden valerse en el juicio oral, de conformidad con el artículo 90.1 de la LRJS las partes podrán solicitar cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley para defender sus argumentos, podrán solicitarse los medios de prueba con un plazo de antelación a la fecha de juicio de cinco días según lo establecido en el art. 90.3 LRJS. Las pruebas solicitadas por la parte demandada en el siguiente escrito corresponden al interrogatorio de la parte actora (art. 91 LRJS) y una prueba pericial (art. 93 LRJS).

Juzgado de lo Social N°3 de Tarragona

Procedimiento de despido nulo por vulneración de Derechos fundamentales

459/2022 - A

Parte actora: Rosa María Fernández García

Parte demandada LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE TARRAGONA

Ariadna Calmet Aguilera, Abogada, colegiada en ejercicio núm. 1999 del Il. Col. de Abogados de Tarragona y de la mercantil **LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A.**, con CIF F45678901, demandada en las actuaciones de referencia, designando expresamente en este acto como **domicilio a efectos de citaciones y notificaciones el de la Letrada** que suscribe en el Avinguda Catalunya, 18, 2º A, 43002 Tarragona (Tarragona), comparezco ante este Juzgado en las actuaciones de referencia y como mejor en derecho proceda,

DIGO:

Que, a la vista de señalamiento efectuado y de la causa de pedir de la demanda, por medio del presente escrito y con antelación no inferior a cinco días de la fecha de juicio, de conformidad con el art. 90 LRJS, los efectos de la práctica de la prueba en la vista oral señalada, se provea de conformidad con los siguientes medios de prueba que requieren diligencias de notificación o requerimiento:

Primero. – Interesa al derecho de esta parte y a los efectos de la práctica de prueba en la vista oral señalada, se practique la diligencia de citación y ordenación necesarias para el **INTERROGATORIO DE LA PARTE ACTORA**, de forma personal e indelegable, para lo cual solicitamos sea citada judicialmente en el mismo domicilio que se hace constar en la demanda rectora de este procedimiento a efectos de citaciones y notificaciones. Interesa al derecho de esta parte que sea citada con los apercibimientos legales y concretamente sobre la imposibilidad de realizar dicho interrogatorio a través

de persona apoderada o delegada, lo que comportaría el tenerla por confesa de cuantos hechos resulten controvertidos con las posiciones mantenidas por esta parte, conforma al art. 91.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el art. 304 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por cuanto antecede,

SOLICITO, que teniendo por presentado este escrito con sus copias y documentos, se tengan por formuladas las manifestaciones que en él se contienen, y en méritos a las mismas, se acuerda de conformidad con las pruebas solicitadas y las diligencias de ordenación y requerimiento que conllevan contenidas en el cuerpo de este escrito y, previa su admisión, provea de conformidad con lo necesario para su práctica.

Tarragona 14 mayo 2022

4. INSTRUMENTA DE OPOSICIÓN A LA DEMANDA

En este apartado se incluye la instrucción de oposición a la demanda que la parte demandada elabora para defender sus argumentos en el acto de juicio oral. Exponiendo su oposición a los hechos de la demanda elaborada por la parte actora y la elaboración del consecuente índice de prueba documental y las preguntas que esta parte ha preparada para la práctica de la prueba en el juicio oral.

Juzgados de lo Social N° 3 de Tarragona

**Procedimiento de despido nulo por vulneración de Derechos fundamentales
459/2022 - A**

Parte actora: Rosa María Fernández García

Parte demandada: LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S. A.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE TARRAGONA

INSTRUMENTA DE OPOSICIÓN A LA DEMANDA

Con la venía señoría, aporta Ariadna Calmet Aguilera, Abogada colegiada en ejercicio núm. 1999, del Ilustre Colegio de Abogados de Tarragona y de la mercantil **LIMPIEZAS MEDITERRÁNEO, S.A.**, en la representación y asistencia de la misma que ostento y tengo acreditada en autos, para oponernos a los hechos, fundamentos y pretensiones que contienen en la demanda rectora que no se acepten expresamente en este acto.

Que nos oponemos a la demanda en base a los siguientes

HECHOS

OPOSICIÓN AL HECHO PRIMERO. – ANTIGÜEDAD, PUESTO DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

Antigüedad: CONFORME. Antigüedad de 04/02/2011.

Puesto de trabajo: CONFORME. Grupo profesional de Auxiliar administrativa.

Convenio colectivo aplicable: CONFORME. Convenio aplicable *el Conveni Col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021* (código n.º 79002415012005).

OPOSICIÓN AL HECHO SEGUNDO. – DISCONFORMIDAD. Pese a la reclamación de la trabajadora respecto a la categoría profesional que debería serle reconocida, la empresa considera que las funciones que lleva a cabo la trabajadora en la empresa no corresponden con las de la categoría profesional que viene desempeñando desde hace años, puesto que cuenta con la ayuda de otra compañera Esperanza y bajo la correcta supervisión de la empresa por lo que se refiere a las tareas de contabilidad que realiza. Así pues, esta parte considera que no le debía ser reconocida la categoría de Oficial Administrativa prevista en el art. 31 del Convenio Colectivo de aplicación, puesto que sus funciones no corresponden con las descritas, en parte porque las funciones de contabilidad están distribuidas entre las trabajadoras de la empresa y la GESTORIA MARTORELL por lo que no suponen un volumen tan amplio de tareas como quiere mostrar la parte actora. Motivo por el cual la empresa no atendió la reclamación realizada por la trabajadora Rosa María Fernández García.

OPOSICIÓN AL HECHO TERCERO. – DISCONFORMIDAD. La empresa LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A., comunicó mediante carta de despido la extinción de la relación laboral a la trabajadora por causas objetivas, organizativas y de producción, regulado en los arts. 120 y ss. LRJS. Efectivamente la carta de despido se comunicó con posterioridad al BUROFAX emitido por la trabajadora reclamando que se le reconociera una categoría profesional superior a la que ostentaba.

Sin embargo, la decisión de extinguir la relación laboral por parte de la empresa no tiene origen en la reclamación, ni supone una reprimenda a dicha actuación de la trabajadora, sino que corresponde a una necesidad de la propia empresa, que de no llevar a cabo la medida vería comprometida su situación económica a corto plazo, pues esta, aunque no presenta pérdidas de su ejercicio si aprecia una disminución de sus ingresos directos que podrían desencadenar en pérdidas a corto plazo.

Por este motivo se procedió al despido de la trabajadora Rosa María, alegando causas objetivas de producción y organización, externalizando por completo el servicio de contabilidad que ya estaba parcialmente externalizado, optimizando los gastos de la empresa.

OPOSICIÓN AL HECHO CUARTO. – DISCONFOMIDAD. La parte demandada no aprecia la nulidad del despido vía art.55.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art-24.1 de la Constitución Española, al no constituir la actuación de la empresa una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y por tanto, tampoco una vulneración de la garantía de indemnidad. Esta parte considera que la trabajadora tenía conocimientos, de la situación económica desfavorable de la empresa, por razón de su cargo con el que tenía acceso a la contabilidad de la misma, y que frente a un posible despido por causas objetivas envió el BUROFAX reclamando una categoría profesional superior a la empresa, reclamación que no corresponde a las funciones que realizaba la trabajadora en la empresa, consiguiendo blindar su posición en la empresa frente a un posible despido por causas objetivas justificable por parte de la empresa.

Además, el BUROFAX emitido desde el punto de vista de la empresa no tiene calidad de reclamación judicial o extrajudicial, sino que tiene calidad de comunicación interna de la empresa, teniendo en cuenta la sentencia STSJ de Canarias de 28 de marzo de 2008, rec. 102/2008, referente a la admisión de todas las reclamaciones extrajudiciales como acto previo a una reclamación judicial *“equivaldría, en la práctica, a permitir que se aseguraran la calificación de despido nulo todos aquellos trabajadores que, previendo la inminente extinción de su vínculo laboral por cualquier causa, formularan la más mínima queja o exteriorizaran algún tipo de desacuerdo frente a la empresa para la que prestan servicios desnaturalizando así hasta límites intolerables el concepto y alcance del derecho a la tutela judicial efectiva y de la garantía de indemnidad”*.

Así pues, de las argumentaciones anteriores esta parte considera que el despido objetivo realizado por la empresa no debería considerarse nulo porque no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y, por tanto, tampoco ha sido vulnerada la garantía de indemnidad de la trabajadora.

OPOSICIÓN AL HECHO QUINTO. – DISCONFORMIDAD. Se solicita que no se reconozca la pretensión de reconocimiento de la improcedencia del despido de la trabajadora. Esta parte considera que la empresa comunicó debidamente en la carta de despido los motivos por los que se decidió extinguir el contrato de trabajo de Rosa María Fernández García, alegando una disminución de los ingresos de la empresa de los cuales la trabajadora tenía conocimiento debido a su cargo como Auxiliar Administrativo, cumpliendo los requisitos previstos en el artículo 51.1 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, *“en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*, esta disminución de los ingresos ordinarios es comunicada por la empresa en la Carta de Despido, por lo que esta parte considera acreditado este requisito.

OPOSICIÓN AL HECHO SEXTO. – DISCONFORMIDAD. La empresa considera que no debe reconocerse indemnización por daños morales a la trabajadora porque la actuación de la empresa no constituye una infracción del artículo 8 de la LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social), porque no existe una decisión unilateral del empresario que suponga un trato desfavorable de la trabajadora como reacción a la reclamación que efectuó mediante BUROFAX porque la empresa estimó que su reclamación no correspondía con la realidad de sus funciones, no siendo el motivo por el que la empresa decidió extinguir la relación laboral, sino que esa decisión estaba motivada por la situación económica de la empresa que veía reducidos sus ingresos ordinarios, situación que según un informe económico realizado por un profesional se podría resolver recortando costes de personal, concretamente con la extinción de la relación laboral entre la empresa y Rosa María Fernández García ajustada a derecho.

Por estos motivos, la empresa no aprecia motivos por los que se debería indemnizarse por daños morales a la parte actora.

OPOSICIÓN AL HECHO SÉPTIMO. - DISCONFORMIDAD. La parte demandada se opone a la petición de acumulación de acciones realizada por la parte actora en la demanda, entendiendo que esta reclamación debe iniciarse por un procedimiento judicial

separado conforme a lo establecido en el artículo 137 de la LRJS referente a la reclamación de categoría o grupo profesional.

OPOSICIÓN AL HECHO OCTAVO. – DISCONFORMIDAD. La empresa aporta documentación suficiente para acreditar los motivos de la extinción de la relación laboral por causas objetivas, de producción y organización reguladas en el art. 51.1 y el art.52 c) del Estatuto de los trabajadores, y que su actuación no supone una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y tampoco de la garantía de indemnidad de la trabajadora.

OPOSICIÓN AL HECHO NOVENO. – CONFORMIDAD. La trabajadora no ostenta ni ha ostentado la condición de legal representante de los trabajadores.

OPOSICIÓN AL HECHO DÉCIMO. – CONFORMIDAD. Se acompaña documento que certifica la celebración del acto de conciliación.

SUPPLICO: Por los motivos de oposición expuestos, se solicita que no se estime la demanda interpuesta contra la empresa LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A. en su totalidad.

4.1 Prueba documental

En el acto de vista del juicio oral, se aportará el índice de las pruebas documentales aportadas por esta parte. Los documentos aportados en el juicio oral serán los siguientes:

Juzgados de lo Social de Tarragona

**Procedimiento de despido nulo por vulneración de Derechos fundamentales
459/2022 - A**

Parte actora: ROSA MARÍA FERNÁNDEZ GARCÍA

Parte demandada: LIMPIEZAS MEDITERRANEO S.A.

ÍNDICE DE PRUEBA DOCUMENTAL DE LA PARTE DEMANDADA

- DOCUMENTO NÚM. 1. – Carta de despido de la trabajadora Rosa María.
- DOCUMENTO NÚM. 2. – Declaración IVA (modelo 330) primer trimestre año 2020
- DOCUMENTO NÚM. 3. – Declaración IVA (modelo 330) segundo trimestre año 2020
- DOCUMENTO NÚM. 4. – Declaración IVA (modelo 330) tercer trimestre año 2020
- DOCUMENTO NÚM. 5. – Declaración IVA (modelo 330) cuarto trimestre año 2020
- DOCUMENTO NÚM. 6. – Declaración IVA (modelo 330) primer trimestre año 2021
- DOCUMENTO NÚM. 7. – Declaración IVA (modelo 330) segundo trimestre año 2021
- DOCUMENTO NÚM. 8. – Declaración IVA (modelo 330) tercer trimestre año 2021
- DOCUMENTO NÚM. 9. – Declaración IVA (modelo 330) cuarto trimestre año 2021
- DOCUMENTO NÚM. 10. – Comunicación interna enviada por la trabajadora a la empresa mediante Burofax.
- DOCUMENTO NÚM. 11. – Informe especializado de la situación económica de la empresa elaborado por el perito correspondiente.
- DOCUMENTO NÚM. 12. – Acta de conciliación finalizada sin acuerdo entre las partes

Ariadna Calmet Aguilera

Abogada

Col. núm. 1999 ICAT.

4.2 Preguntas en el interrogatorio de parte y testigos a practicar en el juicio oral

A continuación, se exponen las preguntas que la parte demandada formulará a la parte actora en el interrogatorio y las preguntas relativas a la prueba pericial aportada por esta parte, a modo de guión.

Preguntas del interrogatorio de la parte actora

1. ¿Qué cargo tenía usted en la empresa?
2. ¿Qué funciones realizaba en el ejercicio de su cargo?
3. ¿Tenía usted acceso durante desempeño de su cargo a documentos que pudieran indicar la situación económica en la que se encontraba la empresa?
4. ¿Sabía usted de la situación de disminución de ingresos de la empresa?
5. ¿Con qué mandó un Burofax solicitando un salario superior si conocía de la situación económica desfavorable de la empresa? ¿Tenía intención de asegurar su posición en la empresa?
6. ¿En la carta de despido la empresa le indicó las causas del despido, junto con la correspondiente indemnización y con el preaviso necesario?

Prueba pericial

1. ¿Elaboró usted un informe sobre la situación económica de la empresa LIMPIEZAS MEDITERRANEO, S.A. en el mes de diciembre de 2021?
2. ¿En qué consiste el informe que elaboró?
3. ¿Podría señalar los datos más relevantes de la situación económica de la empresa que se plasman en el informe?
4. ¿Qué solución considera usted que es la adecuada para evitar un mayor descenso de los ingresos directos y evitar así pérdidas económicas?
5. ¿La externalización de la contabilidad supondría una disminución de los gastos directos de la empresa? ¿La extinción de la relación laboral de la empresa con la trabajadora supondría una mejora de la situación económica de la empresa?
6. ¿Podría la empresa llegar a estar en situación de pérdidas a corto o medio plazo de no llevar a cabo la estrategia de externalización y el consecuente despido de la trabajadora?

4.3 Valoración de la prueba practicada en conclusiones

En relación con la práctica de la prueba en el acto de juicio oral (art.86 LRJS), esta parte teniendo en cuenta las pruebas practicadas se opone a los hechos de la demanda elaborada por la parte actora.

Así pues, las pruebas practicadas en el acto de juicio oral son el interrogatorio de la parte actora (art. 91 LRJS), el interrogatorio del legal representante de la empresa demandada, una prueba testifical de una trabajadora de la empresa (art.92 LRJS), una prueba pericial (art.93 LRJS) y diferentes pruebas documentales (art. 94 LRJS).

Por lo que respecta al interrogatorio de la parte actora, esta parte concluye en que la trabajadora era conocedora de la tendencia económica desfavorable de la empresa, puesto que sus funciones consistían en tareas de contabilidad, con las que tenía conocimiento de esa tendencia y que podía saber que su puesto corría peligro, por lo que decidió enviar un Burofax con el que desplegar la garantía de indemnidad y blindar su posición en la empresa, pese a que sabía de la situación económica de la empresa.

Además, de la prueba pericial practicada, del informe económico que solicitó la empresa en diciembre de 2021, esta parte considera que queda acreditada la tendencia desfavorable de ingresos ordinarios de la empresa.

En base a lo practicado en acto de juicio oral, esta parte concluye en que la comunicación mediante Burofax de la reclamación de categoría por parte de la trabajadora no es el motivo por el que la empresa decidió extinguir la relación laboral que mantenían, sino que el motivo fue la situación económica desfavorable de la empresa, que pese a no tener pérdidas había disminuido sus ingresos de forma considerable los últimos años, motivo por el cual decidió reducir costes mediante el despido realizado conforme a derecho de la trabajadora. Por lo que, la actuación de la empresa no constituye una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que su decisión de extinción no se basa en el Burofax.

Por lo que respecta a la improcedencia del despido, tal y como se ha mencionado anteriormente, el despido objetivo por causas objetivas o de producción queda justificado y realizado conforme a derecho conforme a los artículos 120 Y ss. LRJS, puesto que se informó a la trabajadora con el preaviso previsto y se puso a su disposición la indemnización correspondiente a esta extinción del contrato de trabajo, siendo el despido procedente.

CONCLUSIONES

El objetivo principal del trabajo de final de grado era realizar una simulación de juicio des del momento en el que irrumpe el motivo de la interposición de la papeleta de conciliación y demanda por la parte actora. La simulación se realizó sobre un caso relacionado con la garantía de indemnidad, concretamente sobre la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de la trabajadora, del cual se han elaborado la mayoría de las actuaciones procesales más comunes en un procedimiento judicial dentro de la jurisdicción social.

Respecto a la concurrencia de un despido nulo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), de la realización del TFG he llegado a la conclusión de que no se ha vulnerado este derecho fundamental porque para que se aprecie su vulneración y como consecuencia se desprendan los efectos de la garantía de indemnidad, es necesario que el despido hay sido con motivo de la reclamación que haya hecho el trabajador a la empresa.

Teniendo en cuenta la naturaleza del Burofax este tiene consideración de reclamación interna, es decir, de comunicación entre trabajadora y empresa, una simple queja a que la empresa no dio importancia ya que no apreció que los argumentos de la trabajadora se correspondieran con la realidad, puesto que no consideró que la reclamación de categoría fuera acertada. Además, el motivo de despido no fue la reclamación de Rosa María, sino que el motivo venia formándose con anterioridad debido a la acreditada tendencia económica desfavorable de la empresa, que según su criterio y el del informe económico que realizó suponía una solución para revertir esa tendencia.

Por esto, el motivo por el que se despidió a la trabajadora estaba fundado en las causas que prevé el artículo 52.c) y 51.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ya que, aparte de acreditar la situación económica desfavorable de la empresa, se comunicó con la debida antelación la extinción de la relación laboral y se puso a disposición de la trabajadora la correspondiente indemnización por esta modalidad de despido.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Alonso, D. (2005). *La Garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Ed. 1ª. Libro electrónico: Editorial Bomarzo.
Recuperado 12/05/2022 <https://app-vlex-com.sabidi.urv.cat/#sources/6719>
- Consejo General del Poder Judicial. (2021) *Cálculo de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo*. Recuperado 11/04/2022 <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>
- Folgoso Olmo, Antonio. (2021). *La Garantía de Indemnidad*. (1ª ed). Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Todolí, A. Blog de autor. 2020. *La garantía de indemnidad ante denuncias internas en la empresa (I): sentencias que niegan esta posibilidad*. Recuperado de: [La garantía de indemnidad ante denuncias internas en la empresa \(I\): sentencias que niegan esta posibilidad – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](https://adriantodoli.com/la-garantia-de-indemnidad-ante-denuncias-internas-en-la-empresa-i-sentencias-que-niegan-esta-posibilidad-argumentos-en-derecho-laboral/)
- Vlex. (2021) *Carta de despido causas objetivas*. Recuperado 11/04/2022 <https://app.vlex.com/#vid/carta-causas-objetivas-modificaciones-473865808>

MARCO NORMATIVO

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. (BOE núm. 311, 29-12-1978, págs. 29313 a 29424).
- 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. (BOE núm.255, 24-10-2015, págs. 100224 a 100308).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, 11-10-2011, págs. 106584 a 106725).

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2004, de 19 de abril de 2004.
- Sentencia del Tribunal Supremo 4767/2013 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 26 de abril de 2013 (recurso 2396/2012).
- Sentencia del Tribunal Supremo 4304/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 30 junio 2015 (recurso 2796/2014).
- Sentencia del Tribunal Supremo 361/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 3 mayo de 2016 (recurso 3040/2014).
- Sentencia del Tribunal Supremo 892/2016 (Sala de lo Social), de 26 de octubre de 2016 (recurso 2913/2014).
- Sentencia del Tribunal Supremo 366/2019 (Sala de lo Social), de 13 de mayo de 2019 (recurso 246/2018).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 207/2008 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 28 de marzo de 2008 (recurso 171/2018).