

Mar Martín Altadill

**SIMULACIÓN DE JUICIO LABORAL: DESPIDO
OBJETIVO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS.**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

dirigido por la Dra. Marta Civit Bulló

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2022

El presente trabajo de Fin de Grado se ha desarrollado en la modalidad de Simulación de Juicio.

OBJETIVOS DEL TRABAJO:

Este trabajo consiste en una simulación de juicio laboral, desarrollado desde el punto de vista jurídico de la parte demandada. La actora ha demandado a la mercantil a la que yo represento, puesto que considera que el despido de D^a. Antonia Garrido Pérez, trabajadora de la empresa, no es lícito. El trabajo incluye la Carta de Despido, y la Instructa del juicio, donde he contestado en relación con cada hecho de la demanda los motivos que justifican la procedencia del despido, procurando una máxima claridad y rigor posible.

OBJECTIUS DEL TREBALL:

Aquest treball consisteix en una simulació de judici laboral, desenvolupat des del punt de vista jurídic de la part demandada. L'actora ha demandat a l'empresa a la qual jo represento, ja que considera que l'acomiadament de la Sra. Antonia Garrido Pérez, treballadora de l'empresa, no és lícit. El treball inclou la Carta d'Acomiadament, i la Instructa del judici, on he contestat amb relació a cada fet de la demanda els motius que justifiquen la procedencia de l'acomiadament, procurant la màxima claredat i rigor possible.

ABSTRACT:

This project consists in a simulation of a labor trial, approached from the legal point of view of the defendant. The plaintiff has sued the company that I represent, because she considers that the dismissal of Ms. Antonia Garrido Pérez, an employee of the company, is not legal. The paper includes the Letter of Dismissal, and the Instruction of the trial, where I have answered, in relation to each fact of the demand, the reasons that justify the origin of the dismissal, seeking maximum clarity as possible.

Palabras clave:

Despido objetivo, causas organizativas, demanda laboral, jurisdicción social.

ÍNDICE:

1. CONTEXTUALIZACIÓN.	4
1.1. SUPUESTO DE HECHO.	4
1.2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO LABORAL.	5
2. CARTA DE DESPIDO.	7
3. LA CONCILIACIÓN.	12
3.1. PAPELETA DE CONCILIACIÓN.	12
3.2. ACTA DE CONCILIACIÓN SMAC.	23
4. DEMANDA.	25
4.1. DILIGENCIA DE ORDENACIÓN.	40
4.2. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA.	42
4.3. ESCRITO DE PERSONACIÓN.	46
5. INSTRUCTA.	47
6. CONCLUSIONES.	56
7. WEBGRAFÍA.	57
8. JURISPRUDENCIA.	59

1. CONTEXTUALIZACIÓN.

1.1. SUPUESTO DE HECHO.

Hasta mediados del presente año, la mercantil CARCOTXE S.L. - a la que represento -, 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:

- o CARCOTXE REUS,
- o 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 **CARCOTXE 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.

Inciso: personalmente yo voy a ocupar el cargo de representante legal de la empresa, y mi compañera ocupa el de representante legal de la trabajadora.
--

1.2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO LABORAL.

El procedimiento de despido laboral debe hacerse de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y siguiendo el procedimiento formal regulado en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Concretamente, nos encontramos ante un despido objetivo por causas organizativas, regulado en el artículo 52.c) del ET en relación con el 51.1 y también en el artículo 53.

Dicho procedimiento se inicia expresamente por el empresario, quien previamente ha de entregar al trabajador la Carta de Despido, en la que se indicarán los motivos de su destitución y la fecha en la que esta tendrá efectos, siendo esta comunicación responsabilidad total de la empresa, y además, el empresario tiene la obligación de demostrar que el trabajador la ha recibido. Cabe mencionar que en el despido por causas objetivas la extinción del contrato ha de notificarse con una antelación mínima de quince días, antes de la fecha en la que el despido tenga efectos.

En caso de que el empleado esté disconforme con el despido que ha considerado el empresario, y tras su notificación, puede reclamar en contra en un plazo de 20 días hábiles, iniciando el proceso de reclamación siguiente:

En primer lugar, el empleado realizará la interposición de la Papeleta de Conciliación, posteriormente se procederá a realizar el Acto de Conciliación, y en caso de que en este no lleguen a ningún acuerdo las partes, el trabajador deberá interponer demanda ante el Juzgado de lo Social, dentro del mismo plazo de 20 días hábiles desde la notificación del despido.

Como consecuencia de dicha demanda, y antes de entrar a juicio, se debe intentar una nueva Conciliación en el Juzgado. En caso de que siga sin haber acuerdo, se procederá a la celebración del acto judicial, en el que el letrado del trabajador pedirá la improcedencia o la nulidad del despido, según considere. El acto de juicio finalizará con la redacción de la Sentencia, en la que se podrá estimar o desestimar la demanda interpuesta por el trabajador, y en consecuencia, declarando el despido como procedente, improcedente o nulo. Todas estas

fases del procedimiento laboral de despido las veremos a lo largo de este trabajo aplicadas al caso concreto.

En caso de que el empresario no cumpla con la resolución del juez, y transcurridos 20 días, puede ejecutarse dicha Sentencia, obligando a las partes que no hayan ganado el juicio oral a cumplir con lo acordado.

Haciendo referencia a los recursos posibles contra la sentencia de despido cabe recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma que corresponda, y a partir de ahí se reconocerá si el despido es o no ajustado a derecho.

2. CARTA DE DESPIDO.

Explicación del documento: la Carta de Despido es el documento que la empresa debe entregar a la trabajadora despedida, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Escrito que he hecho como representante de la mercantil.

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:

MERCANTIL CARCOTXE S.L

POR LA TRABAJADORA:

Sra. Antonia Garrido Pérez

(Recibo el original)

3. LA CONCILIACIÓN.

La Conciliación Previa en el SMAC es un procedimiento administrativo que viene impuesto por la *Ley reguladora de la Jurisdicción Social*. Su finalidad es intentar alcanzar un acuerdo entre empresario y trabajador ante las reclamaciones de índole laboral, con el fin de evitar el pleito, siempre como requisito previo al procedimiento judicial. La Papeleta de Conciliación ha sido escrita por la representante de la trabajadora, y el Acta de Conciliación ha sido facilitada por nuestra tutora.

3.1 PAPELETA DE CONCILIACIÓN.

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 indicària, 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

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, 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.

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.

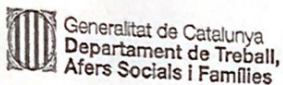
Firmat: Antònia Garrido Pérez

DNI: 43004723P

Firmat: Aida Gabernet Grañó

DNI: 47982216F

3.2. ACTA DE CONCILIACIÓ SMAC.



D. DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

ACTA DE CONCILIACIÓ

Expedient núm. 010487/2020

5 de desembre del 2019

A Reus, a les 12:25 hores del dia

DAVANT MEU, Javier, lletrat conciliador designat per conèixer en aquest acte de l'expedient indicat a l'encapçalament, iniciat en virtut de papereta de conciliació en reclamació per acomiadament registrada d'entrada en aquests Serveis Territorials en data 1 de desembre del 2019 per:

Enfront de:

COMPAREIXEN:

Per la part sol·licitant:

amb DNI, en nom propi, que consta citat/ada i del/de la qual figuren a l'expedient les altres circumstàncies personals. Assistit/ida en aquest acte per amb DNI com a advocat.

Per la part no sol·licitant:

que ha estat citat/ada, representat/ada per amb DNI administrador/a en virtut d'escriptura autoritzada pel notari/a de TERRASSA, Sr./Sra. núm. de protocol 77/1998. Assistit/ida en aquest acte per amb DNI:

No compareixen:

FONDO DE GARANTIA SALARIAL, que ha estat citat.

OBERT L'ACTE

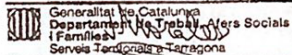
La part interessada sol·licitant s'afirma i ratifica en el contingut de la papereta.

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

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

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

El lletrat conciliador.



	Doc. original signat per: Serveis Administració Electrònica Generalitat de Catalunya 10/03/2020	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat	Data creació còpia: 10/03/2020 12:24:05 Data caducitat còpia: 10/03/2025 00:00:00 Pàgina 1 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 0CPIF3YW8DTRM6MGJTXDMV66F4K0BH4M	



Informació bàsica de protecció de dades del tractament "Conciliacions"

Responsable del tractament: Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

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

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

Destinatari: Les dades no es cediran a tercers.

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and stamps]

	Doc. original signat per: Serveis Administració Electrònica Generalitat de Catalunya 10/03/2020	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat	Data creació còpia: 10/03/2020 12:24:05 Data caducitat còpia: 10/03/2025 00:00:00 Pàgina 2 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 0CPIF3YW8DTRM6MGJTXDMV66F4K0BH4M	

4. DEMANDA.

Explicación del documento: Consiste en el acto de iniciación del proceso judicial por parte de la interesada, que se encuentra garantizado por el derecho a tutela judicial efectiva regulado en el artículo 24 de la *Constitución Española*. En este documento se encuentran identificadas las dos partes del proceso, además de una explicación de los hechos, los fundamentos de derecho y una petición dirigida al tribunal. Escrito hecho por la parte demandante.

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 lletra 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 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.- *Improcedència 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, 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, conclosa 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

Firma electrònica: Aida Gabernet Grañó

4.1. DILIGENCIA DE ORDENACIÓN.

Explicación del documento: Las diligencias de ordenación son resoluciones de tramitación del procedimiento, en la que se establece la constatación de un presupuesto y su consecuencia legal según las normas procedimentales aplicables. Documento facilitado por la tutora.



Juzgado de lo Social nº 1 de Tarragona

Avenida Roma, 21 - Tarragona - C.P.: 43005

TEL.: 977920291
FAX: 977920301
E-MAIL: social1.tarragona@xij.gencat.cat

N.I.C.: 4314844420188018230

Procedimiento ordinario 408/2018-F

Materia: Ordinario. Despido

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: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)
Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

Letrada de la Administración de Justicia que la dicta: Angela Iribas Cabrera

Lugar: Tarragona

Fecha: 15 de mayo de 2018

Hago constar que [REDACTED], ha presentado en el Servicio Común de Registro y Reparto de esta ciudad un escrito de demanda sobre Ordinario. Despido contra [REDACTED]; y FOGASA al que acompaña los documentos numerados [REDACTED], requiriéndole que aporte copias de la demanda para cada uno de los demandados en el plazo de cuatro días en la Secretaría de este Juzgado.

La demanda ha tenido entrada en este Órgano judicial el día 15 de diciembre del 2019 y será tramitada con el número 408/2018.

La parte demandante deberá presentar en el plazo de 3 días ante este juzgado desde la notificación de esta resolución copia de la demanda para cada uno de los demandados, a fin de darles traslado, siempre y cuando no hubiesen sido presentado: antes de la notificación de la presente resolución.

Proc. electrònic garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: <https://dilexica.gencat.cat/LAP/consultaCSV.html>
Codi Segur de Verificació: 4H1WVW5R6G3N7ZUJ1V1C1K10V4014K1E1A1U15
Data i Hora: 18/05/2018 13:49
Signat per: Iribas Cabrera, Angela.





de conciliación administrativa, requiérase a la parte demandante para que subsane tal circunstancia, de conformidad con el art. 80.1 c) de la LRJS.; con el apercibimiento de que, si no lo efectúa, dará cuenta para que resuelva sobre la admisión de la demanda.

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

Codi Segur de Verificació: 4F1VYVVRUGKN73UUVQVX0V4BU4XBJABG

Signat per Tribas Cabrera, Angela;


Doc. electrònic garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gentat.cat/AP/consultsCSV.html>

Data i hora: 16/05/2018 13:49



4.2. DECRETO DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA.

Explicación del documento: El decreto de admisión de la demanda es el documento que emite el juzgado después de la interposición de la demanda por la parte actora, siendo su función principal la comunicación de la apertura del procedimiento laboral. Documento facilitado por la tutora.



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

TEL.: 977920291
FAX: 977920301
E-MAIL: social1.tarragona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 4314844420188018230

Procedimiento ordinario 408/2018-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: ESS5 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)
Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ESS5 0049 3569 9200 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: once de junio de dos mil dieciocho

ANTECEDENTES DE HECHO


Único. Se ha recibido en esta Oficina judicial, un escrito de demanda presentado el día 10/05/18 en el Servicio Común de Registro y Reparto por 15.12.2019, contra [REDACTED] /FOGASA sobre Ordinario. Despido

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 Cataiúña 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 [redacted] contra [redacted] y FOGASA sobre Ordinario. Despido

Cito a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria; el primero, ante la Letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante Magistrada-Juez, en la sede de este Órgano judicial el día **21/02/2019 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 le tendrá por desistida de su demanda (art. 83.2 de la LRJS).

A la parte demandada,

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

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

A ambas partes,

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

Doc. electrónico garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ajusticia.gornat.cat/AP/c/consultar/SV.html>
Data i hora: 11/06/2018 14:33
Codi Segur de Verificació: MFR0738BSNSVWVYUD6DNKTP0A93SFOJBEI
Signat per Iribas Cabrera, Angela.





presentada, ordenada y numerada (art. 94 LRJS).

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

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

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

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

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

Asimismo informo a las partes que, para el supuesto de señalamientos coincidentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con los requisitos y plazos previstos en el artículo 188.6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento (EU) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, a la que remite el art. 236 bis de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y en el real Decreto 1720/2007 por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD, hago saber a las partes que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina, donde se conservarán con carácter confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada y

Codi Segur de Verificació: MF073585NSVWYUD6DNX1PDM35R0UBEI

Signat per Iribas Cabrera, Angela.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Data i hora 11/06/2018 14:33





bajo la salvaguarda y la responsabilidad de la misma y en donde serán tratados con la máxima diligencia.

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

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

Codi Segur de Verificació: MF0738BSNSVWYUD9DAX1F0MASH0JBEI

Signat per Iribas Cabrera, Angela.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consulta/cv.html>

Data i hora 11/06/2018 14:33



4. 3. ESCRITO DE PERSONACIÓ.

JUTJAT SOCIAL NÚM. 33 DE BARCELONA

....., Advocat, col·legiat en exercici núm. 13.289 del II-ltre. Col. 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, el de comparec i,

EXOSO

1. Que en data, aquest Jutjat m'ha notificat DECRET de dataque admet a tràmit la demanda rectora en les actuacions de referència i assenjala per al propera les 09.15 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, s'ordini que se citi de forma expressa, personal i indelegable al Sr..... per a l'INTERROGATORI DE LA PART ACTORA. 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 actora 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

2. 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.
3. 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.
4. 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 seguiu la tramitació de les actuacions.

Tarragona, 23 de juliol de 2021

5. INSTRUCTA.

Explicación del documento: La Instructa es el documento donde el abogado realiza las anotaciones que considera, y que utiliza para poder responder rápidamente y de una forma segura a las preguntas del juicio laboral. Escrito que he hecho como representante de la empresa.

INSTRUCTA DE OPOSICIÓN:

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 fiche 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 cualitativos y cuantitativos **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.

Recalamos 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.

Recalamos 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 motivarán 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 S O L I C I T O : 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. CONCLUSIONES.

En el desarrollo de esta simulación de juicio laboral, he estudiado y conocido la realidad práctica de un procedimiento de un juicio laboral sobre un despido objetivo por causas organizativas de una trabajadora de una empresa. Como he indicado al principio del trabajo, he simulado ser la representante de la empresa, realizando todos los escritos correspondientes.

Es un procedimiento bastante estandarizado y regulado, con unos plazos concretos esenciales para tener en cuenta, y unos escritos determinados, pues yo, representante de la empresa demandada, he escrito la Carta de Despido y la Instructa de oposición a la demanda, y la parte demandante ha escrito la Papeleta de Conciliación y el Escrito de Demanda, además del resto de escritos que nos ha facilitado nuestra tutora.

Me ha parecido un trabajo muy interesante, y muy apropiado para ejecutar como Trabajo de Fin de Grado, ya que he podido ver la realidad de un caso muy usual en los Juzgados Laborales, y en el que todos los letrados o graduados sociales que realizan juicios laborales se han visto seguramente alguna vez a lo largo de su carrera profesional, pues es una situación que se da en el día a día de las empresas.

Me ha parecido muy interesante, y estoy muy satisfecha con el trabajo que he efectuado, ya que realmente me he puesto en la piel de una letrada para conocer la realidad sobre un procedimiento de judicial laboral y he intentado esforzarme al máximo para poder defender a mi cliente.

Quiero concluir expresando que estoy muy agradecida con el acompañamiento que me ha dado mi tutora y también mi compañera.

7. WEBGRAFÍA.

- José Fernando Lousada Arochena. (2016). “LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL PROCESO LABORAL”. CCOO. Sitio web:
<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ccoo.es/5ca3e826c96c3b2dd1c36c52bd79c94c000001.pdf>
- María del Junco Cachero. (2009). “DESPIDO OBJETIVO: GARANTÍA DE PRIORIDAD DE PERMANENCIA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES”. Representación y participación colectiva. Universidad de Cádiz. Sitio web:
<https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>
- Estela Martín. (2020). “Avalado el despido objetivo de una embarazada al acreditar la empresa que aplicó el mismo criterio a todos los departamentos (la menor antigüedad)”. 2022, de SINCRO (global outsourcing). Sitio web:
<https://sincrogo.com/blog/tribunales/avalado-el-despido-objetivo-de-una-embarazada-al-acreditar-la-empresa-que-aplico-el-mismo-criterio-a-todos-los-departamentos-la-menor-antiguedad/>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2022). “Guía sobre el Registro de Jornada”. Gobierno de España. Sitio web:
<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>
- Francisca Ferrando García y Antonio Martínez Muñoz . (2019). “PROCESO SOBRE DESPIDO DISCIPLINARIO” . Universidad de Murcia. Sitio web:
<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.um.es/documents/4874468/10927115/1.2.esquema.pdf/b99ae7c2-154c-464e-825a-6cc1e2dec513>
- Espacio SMAC. (2022). “Conciliación previa a las reclamaciones de índole laboral”. 2022, de Espacio SMAC. Sitio web:

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/espacio-smac>

- Víctor Santa-Bárbara Rupérez. (2022). “Demanda en el proceso ordinario laboral”. VLEX. Sitio web:
<https://vlex.es/vid/demanda-proceso-ordinario-laboral-576551146>
- Enciclopedia jurídica. (2020). “Diligencias de ordenación”. 2022, de Derecho procesal. Sitio web:
<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/diligencias-de-ordenacion/diligencias-de-ordenacion.htm>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. 2020. “Poder para pleitos”. En Real Academia Española. Sitio web:
<https://dpej.rae.es/lema/poder-para-pleitos>
- Marc Nicolau Hermoso. (2020). “¿Cómo funciona el procedimiento de despido?”. 2022, de AC. Sitio web:
<https://www.campmanyabogados.com/blog/procedimiento-despido>

8. JURISPRUDENCIA.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 de febrero de 2019 (recurso 24/2019). Sitio web:
<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-163-2019-tsj-canarias-sala-social-sec-1-rec-24-2019-22-02-2019-48060385>
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos (Sección 1ª), de 02 de agosto de 2019 (recurso 317/2019) Sitio web:
<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-258-2019-jso-burgos-sec-1-rec-317-2019-02-08-2019-48083694?tribunal%5B0%5D=Juzgado+de+lo+Social+-+Burgos&year=2019&query=%282+de+agosto%29&filtrar%5B0%5D=2+de+agosto&noIndex>
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 27 de diciembre de 2021 (recurso 2445/2021). Sitio web:
<https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/9816564/Despido/20220119>
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 31 de enero de 2019 (recurso 654/2018). Sitio web:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c30517eb1cf5f305/20190425>

