



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6

C/ Alta, 18
Santander
Teléfono: 942 24 81 37
Fax: 942 24 81 38
Modelo: TX901

10-12-13 11244
Proc.: DESPIDOS / CESES EN
GENERAL

Nº: 0000637/2013
NiG: 3907544420130004031
Materia: Despido

Resolución: Sentencia 000473/2013

COPIA



SENTENCIA nº 000473/2013

En Santander, a 3 de diciembre de 2013.

Dña. _____, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 6 de Santander, habiendo visto los presentes autos de Procedimiento nº 601/2013, sobre DESPIDO, entre partes, de una como demandante, (_____ representada y asistida por el Letrado _____ y de otra como demandada, la empresa BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA S.A, representada y asistida por el Letrado _____, y el Ministerio Fiscal, ha dictado la siguiente resolución basada en los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora formuló demanda que, por turno de reparto, correspondió a este Juzgado, en la que, tras alegar los hechos y fundamentos de derecho en que apoya su pretensión, terminó solicitando que se admita a trámite y, en su día, previa celebración del juicio correspondiente, se dicte Sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes para la celebración del juicio correspondiente, Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, oponiéndose a la misma la parte demandada.

Solicitado el recibimiento del pleito a prueba, se acordó la unión a los autos de la documental aportada, el interrogatorio de la actora y del testigo _____

Tras la fase de conclusiones los autos quedaron pendientes de resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, _____, ha venido prestando sus servicios profesionales para la empresa demandada, BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA, con antigüedad desde el 4 de octubre



de 2004, con la categoría de Grupo 5 Nivel C, y percibiendo un salario diario, con prorrata de pagas extraordinarias, de 1.174,5 €, correspondiente a una jornada del 50% (38,61 €/día).

SEGUNDO.- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación su propio Convenio Colectivo (BOC 29 de abril de 2009).

TERCERO.- Mediante carta de fecha 12 de agosto de 2013, la empresa demandada comunicó a la actora lo siguiente:

Santander, 12 de Agosto de 2013

Muy Sra. Nuestra:

Por la presente le ponemos en conocimiento que el próximo día 6 de Septiembre finaliza el contrato de trabajo temporal de relevo que tenemos concertado con usted por lo que al finalizar la jornada de dicho día y una vez expirado el tiempo convenido, el contrato habrá terminado y Ud causará baja en la empresa a todos los efectos.

Procederemos a ingresar el importe de su saldo y finiquito que le adelantamos coincidiendo con su liquidación de haberes al igual que el importe de la indemnización por el fin de contrato correspondiente a 8 días y que asciende en su caso a 3.056,94 € importe calculado con un salario de 27.512,42 €. Por su parte, deberá entregar en la portería la tarjeta de marcaje así como otras herramientas de trabajo en la empresa que posea, quedando con todo ello saldada y finiquitada la relación laboral sin que nada tengan que reclamarse las partes.

Si precisa alguna documentación podrá solicitarla en el Departamento de Personal.

Agradeciéndole los servicios prestados, sin excluir la posibilidad de contar con Vd. en futuras oportunidades, aprovechamos la ocasión para saludarle atentamente.

Todo ello en presencia de los Representantes de los Trabajadores del Centro.

Santander a 12 de Agosto de 2013."

CUARTO.- Consta en las actuaciones el certificado de vida laboral de la actora, que se da por reproducido.

Las partes han estado vinculadas por los siguientes contratos:

- Contrato de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, con duración desde el 4 de octubre de 2004 hasta el 22 de



diciembre de 2004, con el siguiente objeto: "Lanzamiento nuevos modelos CKD Cubrir absentismo".

- Contrato de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, con duración desde el 10 de enero de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2005, con el siguiente objeto: "Lanzamiento nuevos modelos CKD Cubrir absentismo".

- Contrato de duración determinada, por obra o servicio determinado, con duración desde el 26 de octubre de 2005 hasta fin de obra, con el siguiente objeto: "Lanzamiento nuevas gamas de encimeras IH2".

- Contrato de relevo, con duración desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 6 de septiembre de 2013.

Constan en las actuaciones y se dan por reproducidos los informes sobre el absentismo y lanzamientos de productos, aportados por la empresa demandada.

QUINTO.- Con fecha de 3 de enero de 2011, la actora solicitó una reducción de jornada del 50%, para el cuidado de su hija, nacida con fecha de septiembre de 2010, en horario de 09:30 a 13:30 horas en el turno de mañana. La empresa demandada mostró su conformidad a la reducción de jornada y al horario señalado por la actora.

SEXTO.- La actora fue candidata del Sindicato UGT en las elecciones sindicales celebradas en la empresa demandada en febrero de 2010.

SEPTIMO.- Con fecha de 20 de diciembre de 2007, la Dirección de la empresa demandada y el Comité de Empresa alcanzaron el siguiente acuerdo:

Al objeto de resolver el problema creado por la incorrecta asignación, puesta en evidencia por la Inspección de Trabajo de Cantabria, de determinados Contratos de Trabajo al modelo "Obra y Servicio", la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan suscribir este documento que; por un lado, evita perjudicar a los trabajadores afectados resolviendo su continuidad en la Empresa; y por otro, mantiene en la Fábrica la adecuada estructura de Plantilla que posibilite el correcto funcionamiento de los procesos industriales; y que se regirá por las siguientes cláusulas:

1.- Que, con independencia de los acuerdos que puedan alcanzarse en la negociación del próximo Convenio Colectivo en relación con la posibilidad de suscribir Contratos de Jubilación Parcial y correspondiente de Relevo y, solamente a los efectos de regularizar la situación descrita anteriormente, serán de aplicación las condiciones establecidas para dichos contratos en el Convenio Colectivo 2005/2007 a los trabajadores que nominalmente se relacionan:



2.- El procedimiento de aplicación será el de extinguir gradualmente el actual contrato temporal de Obra y Servicio y, transcurrido un plazo de entre 30 y 45 días, retomarlos de su situación de demandantes de Empleo para suscribir con cada uno de ellos el Contrato de Relevo correspondiente a los Contratos de Jubilación Parcial de los Trabajadores que, hasta completar el mismo número que los que figuran en la relación citado, cumplan 60 o más años de edad.

3.-Durante el periodo de tiempo que permanezcan en situación de Desempleo no percibirán compensación complementaria por parte de la Empresa, bien entendido que las mermas salariales derivadas de dicha contingencia, quedan compensadas suficientemente con la percepción de la indemnización establecida por la finalización del contrato de "Obra y Servicio" que hasta la fecha tendrían vigente.

4.- Si durante el proceso se produjera, por el INSS o entidad interesada, el rechazo del contrato del trabajador relevista, y esto motivara el retraso en el trámite de la resolución de la jubilación parcial o la denegación provisional de la prestación económica de la misma, en tanto se resuelva por los órganos competentes la reclamación que se interponga, la Empresa anticipará el importe de las prestaciones correspondientes del trabajador relevado hasta que se obtenga una resolución firme sobre la solicitud de jubilación parcial, asegurando, en cualquier caso, la solución de continuidad del trabajador relevista. Una vez resuelta, la situación, el trabajador jubilado parcialmente reintegrará a la Empresa el importe de las prestaciones anticipadas recibidas."

OCTAVO.- Desde la suscripción del referido acuerdo, la empresa demandada ha suscrito contratos indefinidos con los trabajadores expresados en el acuerdo, a la terminación del contrato de relevo que les vinculaba con la empresa demandada.

La transformación a indefinidos se ha producido también en los trabajadores que tenían reducción de jornada.

NOVENO.- En la empresa demandada hay doce trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijo, y a tres de ellos se les ha



transformado su contrato en indefinido con posterioridad al inicio de la reducción de jornada.

DECIMO.- En diciembre de 2013, el Sindicato UGT era el mayoritario en la empresa demandada, con 45 afiliados frente a los 14 y 21 afiliados de ASIECO y CC.OO, respectivamente.

UNDECIMO.- Con fecha de 18 de junio de 2013, desde la dirección del Departamento de Premontaje en el que la actora presta sus servicios se remitió la siguiente comunicación al Departamento de Personal: *"Desde producción queremos constatar que la empleada con número 2935 durante los primeros meses del año tuvo una baja actividad de forma repetida. Después de que IP, seguridad laboral y el servicio médico revisasen el puesto de trabajo y se estableciera como apto para trabajar, continuó con la misma aptitud trabajando por debajo de la actividad mínima exigida en algunos puestos de trabajo. Por la siguiente nota interna informamos a Personal para que quede constancia"*.

DUODECIMO.- La trabajadora es miembro de la Sección Sindical del Sindicato UGT en la empresa demandada.

DECIMOTERCERO.- Con fecha de 20 de septiembre de 2013 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el ORECLA, que se cerró sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el presente procedimiento, la parte actora solicita que se declare la nulidad de su despido, al estimar que el despido tiene su causa en su situación de reducción de jornada por guarda legal, siendo, asimismo, la única trabajadora con la que la empresa demandada ha incumplido el acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores con fecha de 20 de diciembre de 2007 en materia de transformación de contrato de relevo, y finalmente, por su condición de candidata por el Sindicato UGT en las últimas elecciones sindicales y miembro de la Sección Sindical de dicho Sindicato en el centro de trabajo.

SEGUNDO.- El artículo 55.5 ET establece: *"Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador."*

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

b.- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 ; y el de las trabajadoras víctimas



de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

TERCERO.- La actividad probatoria en el presente procedimiento ha estado constituida por la prueba documental obrante en las actuaciones, junto con las manifestaciones de la actora y del Presidente del Comité de Empresa, De la valoración de dicho material probatorio, conforme a las reglas de la sana crítica, se desprende la nulidad del despido de la actora.

En efecto, a pesar de las alegaciones de la parte demandada en relación a la eficacia del acuerdo alcanzado entre la empresa demandada y los representantes de los trabajadores con fecha de 20 de diciembre de 2007, los términos del referido acuerdo son claros. Las 19 personas que aparecen expresadas en el acuerdo, entre las que se encontraba la actora, en la fecha del acuerdo estaban vinculadas a la empresa demandada en virtud de contratos temporales, incorrectamente asignados, como se expresa en el propio acuerdo, de manera que los mismos, tras un periodo en situación de desempleo fueron contratados mediante contratos de relevo, lo que suponía, en aplicación del artículo 4.1 del Convenio Colectivo 2005/2007, al que se remitía el acuerdo, la transformación de su contrato en indefinido una vez transcurrido el primer año de vigencia del contrato de relevo. La empresa, en cumplimiento del citado acuerdo, ha ido transformando los contratos de relevo en contratos indefinidos, a la terminación de los respectivos contrato de relevo, salvo en el caso de la actora.

Sin embargo, se estima que la causa de la distinta actuación de la empresa demandada respecto de la actora no se debe a que la misma se encuentre en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo, hubiera sido candidata en las elecciones sindicales de 2010 o sea miembro de la Sección Sindical. En el acto del juicio verbal se ha puesto de manifiesto que la empresa demandada ha suscrito contratos de naturaleza indefinida con trabajadores que se encontraban en situación de jornada reducida por guarda legal, tanto respecto a trabajadores incluidos en la lista de los 19 del acuerdo de 2007, como respecto a trabajadores no incluidos en dicha lista, y no consta, asimismo, acto alguno de discriminación de naturaleza sindical, a pesar del tiempo transcurrido entre la celebración de las elecciones sindicales y el despido de la actora. En tales circunstancias, las causas del despido de la actora se basan en el descontento de la empresa demandada por su rendimiento, según consta en el informe remitido por el Departamento de Premontaje a Personal. Este hecho no consta en la carta de extinción de la relación laboral remitida por la empresa demandada a la actora, de manera que el trato diferenciado de la empresa demandada respecto a la misma no se encuentra justificado, por lo que no cabe declarar la procedencia del despido, y en consecuencia,



el despido debe calificarse de nulo, en aplicación del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, con los efectos previstos en el artículo 55.6 del ET, la obligación de readmitir a la trabajadora y de abonar los salarios de trámite correspondientes hasta la fecha de la efectiva readmisión.

El referido precepto configura una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero, y que actúa en supuestos como el presente, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

CUARTO.- En cuanto a la antigüedad que corresponde a la actora, objeto de controversia entre las partes, debe estarse a la correspondiente al inicio de la relación laboral, en virtud del principio de unidad del vínculo contractual, y no a la señalada por la empresa demandada, 16 de noviembre de 2004.

QUINTO.- Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación (artículo 189.1.a) de la LPL).

FALLO

Estimo la demanda formulada por contra la empresa BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA S.A y el Ministerio Fiscal, y en consecuencia, declaro nulo el despido de la actora de fecha 6 de septiembre, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, y con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que tenga lugar la efectiva readmisión, a razón de 38,61 €/día.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Para la admisión del recurso de deberá acreditar al anunciarse el mismo haber constituido un depósito de 300 € en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado abierta en la entidad Banesto nº 5071 0000 65 063713, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.