



## Providencias Judiciales

### JUZGADOS DE LO SOCIAL

#### TALAVERA DE LA REINA

NÚMERO 3

EDICTO

Don José Manuel Recio Nuero, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Talavera de la Reina.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general número 466/2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Marta Tante Crespo, contra la empresa Ohlala Pan Café S.L. y el Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

#### Sentencia número 339/2018

En Talavera de la Reina, a 18 de diciembre de 2018.

Vistos por la Ilustrísima Señora doña Cristina Peño Muñoz Magistrada Juez del Juzgado de lo Social número 3 de Toledo sito en Talavera de la Reina, los presentes Autos número 466/2018 instados por Marta Tante Crespo, defendida por la Letrada doña Virginia Serrano Retamar, frente a la empresa Ohlala Pan Café S.L., no comparecida, y el Fogasa sobre despido y reclamación de cantidad, atendiendo a los siguientes.

#### Antecedentes de hecho

Primero.- Con fecha 14 de agosto de 2018, se presentó demanda suscrita por la parte actora, que fue turnada a este Juzgado en la que se suplicaba se dictara sentencia en la que se acogieran sus pretensiones.

Segundo.- Admitida la demanda fue señalado día y hora para la celebración del acto del juicio, teniendo lugar el día 18 de diciembre de 2018, compareciendo la parte demandante, no así la empresa demandada. No compareció el Fogasa. Tras ratificar la actora su demanda y rectificar el importe reclamado en los términos que obran en la grabación, se recibió el pleito a prueba. Por la parte actora se propuso y fue admitida la que se estimó pertinente, habiendo producido la relación fáctica que se desarrollará más adelante. En conclusiones la parte comparecida sostuvo sus pretensiones y solicitaba de este Juzgado dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

Tercero.- En la tramitación del presente procedimiento, se han observado todas las prescripciones legales.

#### Hechos probados

Primero.- Marta Tante Crespo, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de su demanda, prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada, con una antigüedad de 23 de abril de 2018, categoría profesional de ayudante de camarera, y salario bruto mensual de 528,92 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias en virtud de contrato temporal a tiempo parcial. A la relación le es de aplicación el Convenio Colectivo de Hostelería de Toledo.

Segundo.- Con fecha 19 de junio de 2018, la actora recibe comunicación escrita de la empresa demandada por la que se le notifica que a partir de dicha fecha causará baja en la empresa, quedando rescindido el contrato de trabajo siendo el motivo de la baja la transgresión de la buena fe contractual conforme al artículo 54.2.d) del Estatuto de los trabajadores.

Tercero.- A fecha del fin del contrato de trabajo la empresa adeuda al demandante la cantidad total de 1.091,20 euros, por los siguientes conceptos: los salarios dejados de percibir desde el inicio de la relación laboral por importe de 1.020,80 euros, y las vacaciones no disfrutadas por importe de 70,40 euros, según desglose del hecho cuarto de la demanda.

Cuarto.- La actora no es ni ha sido representante del personal en la empresa.

Quinto.- Intentado acto de conciliación ante el SMAC en fecha 26 de julio de 2018, en virtud de papeleta presentada el 13 de julio de 2018, concluyendo el mismo como intentado sin efecto.

#### Fundamentos de derecho

Primero.- Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley de Jurisdicción Social la relación fáctica, contenida en los hechos probados, se ha deducido de la documental aportada por la parte actora y la documental requerida y no aportada por la parte demandada no comparecida.

Segundo.- Para que un despido sea calificado como procedente ha de quedar acreditado por el empresario la realidad y entidad de las faltas atribuidas a quien hoy acciona, asumiendo la carga de probar los hechos en que fundamenta su posición (artículo 217 de la L.E.C., 55.3 Estatuto de los Trabajadores y 105.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), y ser subsumible la conducta de la parte demandante en alguno de los supuestos de incumplimiento contractual grave y culpable especificados en el artículo 54 del E.T., siendo, por otra parte, facultad del juzgador la de revisar la valoración de



las faltas y de las correspondientes sanciones efectuadas por el empresario (artículo 58.2 del E.T.), teniendo en cuenta para ello no ya sólo la graduación que de ellas se efectúe en las correspondientes normas sectoriales, sino especialmente también el conjunto de circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, anteriores y coetáneas, con especial atención al factor humano, lo que exige la aplicación analógica de las circunstancias impeditivas y modificativas de la responsabilidad propias del derecho disciplinario en general (STS 22 de enero de 1983, 4 de octubre de 1983), que está inspirado en un principio de culpabilidad excluyente de cualquier dosis de responsabilidad objetiva, a fin de obtener una perfecta correlación entre infracción, infractor y sanción, a través de una tarea individualizadora en el caso enjuiciado, en la que se tengan en cuenta la conducta observada, antigüedad, puesto desempeñado, naturaleza de la infracción, entre otros, así como el recíproco comportamiento de los intervinientes, con el fin de obtener una proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta, objetivo último de la revisión jurisdiccional efectuada, debiendo actuar la empresa conforme a los principios de lealtad y buena fe, sin incurrir en discriminaciones al tratar desigualmente situaciones análogas (STS, 30 de abril de 1983, 1 de octubre de 1983, 1 de enero de 1984, 3 de octubre de 1984, 12 de marzo de 1985, 21 de enero de 1987, 13 de noviembre de 1987, entre muchas).

En el presente supuesto la empresa le comunica el despido con la alegación genérica de la transgresión de la buena fe contractual del artículo 54.2.d) del E.T., sin alegar hechos concretos que justifiquen su decisión y, menos aún, sin probar la concurrencia de hechos que sean constitutivos de una falta de tal gravedad que sea merecedora del máximo reproche como es el despido.

El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores expresamente señala que el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Pues bien, como pone de relieve la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1998, con cita de otras anteriores: Declara que esta exigencia, como sintetiza la STS/Social 3 octubre 1988, aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala (Sentencias de 17 de diciembre de 1985, 11 de marzo de 1986, 20 de octubre de 1987, y 19 de enero y 8 de febrero de 1988), cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador. Esta doctrina se reitera por las SSTS/Social 22 de octubre de 1990 y 13 de diciembre de 1990, entre otras.

La misma Sala del Alto Tribunal tiene sentado en sentencia de 22 de febrero de 1993, asimismo unificadora, que: La valoración de si la carta de despido cumple el requisito de consignación de manera suficiente los 'hechos que lo motivan' es una calificación jurídica que debe tener en cuenta la gran variedad de circunstancias concretas (tipo de imputación, posición del trabajador despedido en la organización del trabajo, posibilidad en el momento de concreción de unos u otros aspectos de la conducta reprochada, etc.). Esta dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen a la apreciación del Juez de lo Social que conoce del asunto en la instancia. Pero este margen razonable de decisión no impide al Tribunal de suplicación la revisión de dicha valoración si ésta se ha apartado manifiestamente del criterio de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial.

Señalado lo anterior debemos de analizar la carta de despido entregada al trabajador el 19 de junio de 2018, cuyo tenor literal transcrito en el hecho probado segundo evidencia su contenido genérico sin determinar causa o motivo alguno para el despido, sin concretar fechas ni ámbito temporal, y sin describir hechos u omisiones del actor que hayan motivado la decisión de la empresa cuya incomparecencia en el plenario, pese a su citación en legal forma, corrobora la ausencia de causa alguna que justificara dicho despido pues ninguna prueba se ha practicado en tal sentido. Y es que como pone de manifiesto la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1990, la expresión de tales hechos ha de hacerse desde luego en términos de suficiencia, de modo tal que posibilite su identificación y ubicación temporal al menos con el mayor acercamiento posible a fin de que el afectado pueda preparar su defensa. La omisión de tan importantes extremos vicia la comunicación de despido, con las consecuencias procesales correspondientes.

En resumen la carta de despido requiere legalmente la observancia de determinadas formalidades, entre ellas, la concreción de los hechos achacados al supuesto infractor, lo que sólo es posible especificando debidamente tanto las acciones materiales que se le imputan, cuanto la fecha en que las mismas acontecieron, pues de otro modo, se le está impidiendo oponerse a las causas que motivaron realmente la sanción de despido que impugna, lo que le sitúa en indefensión y supone, además, una lesión del principio de igualdad de partes en el proceso, en el que la empresa cuenta con la ventaja de poder aducir en el juicio cuantos hechos guarden relación, siquiera sea mínima, con las amplias acusaciones que se le dirigen.



En consecuencia, ante tal imprecisión de la comunicación escrita notificada al trabajador el 19 de junio de 2018, que adolece de los requisitos formales que la normativa exige, no cumpliendo las comunicaciones escritas por las que se extingue la relación laboral entre la empresa y el demandante los requisitos formales del artículo 55.1 del E.T., procede la estimación de la demanda y la declaración de improcedencia del despido, a tenor de lo establecido en el artículo 55.4 del E.T., en relación con el artículo 108 de la L.R.J.S., y con los efectos que así mismo disponen el artículo 56 del E.T., DT 5a del R.D. 3/2012, respecto de la indemnización a percibir y el artículo 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Tercero.- En cuanto a la cantidad reclamada, conforme la documental aportada y la requerida no aportada por la parte demandada no comparecida ha quedado acreditada, en atención a la antigüedad de la relación laboral y en atención a la categoría y salario acreditado por la parte demandante en virtud de la documental aportada y el Convenio colectivo de aplicación, procede estimar el adeudo por parte de la empresa demandada a falta de prueba del pago de las mismas por la empresa (ex artículo 217 de la L.E.C.), y a fecha de la presente resolución laboral de un principal de 1.091,20 euros, por los siguientes conceptos: los salarios dejados de percibir desde el inicio de la relación laboral por importe de 1.020,80 euros, y las vacaciones no disfrutadas por importe de 70,40 euros, según desglose del hecho cuarto de la demanda. Dicha cantidad devengará el interés de mora del 10 por ciento de conformidad con el artículo 29.3 del E.T.

Cuarto.- Se citó como parte al Fogasa, sin que quepa su condena o absolución en el presente momento procesal al no haber comparecido al acto del juicio oral, por cuanto el artículo 33.4 del E.T., exige la previa tramitación del correspondiente expediente administrativo.

Quinto.- Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Jurisdicción Social contra esta Sentencia cabe recurso de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos, los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

#### Fallo

Que estimando la demanda de despido formulada por Marta Tante Crespo, frente a la empresa Ohlala Pan Café S.L., con la intervención del Fogasa, y, en consecuencia, debo declarar y declaro la improcedencia del despido condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a que, por tanto, readmita al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono en tal caso de los salarios dejados de percibir, o bien le indemnice con la suma de 96,96 euros, debiendo advertir por último a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión.

Que, estimando la demanda en reclamación de cantidad, interpuesta por Marta Tante Crespo, frente a la empresa Ohlala Pan Café S.L., con la intervención del Fogasa, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al demandante el principal de 1.091,20 euros, cuantía que devengará el interés de mora del 10 por ciento.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 192 y siguientes del L.J.S., siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta de este Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo deberá constituir otro depósito por importe de 300,00 euros, en la cuenta de depósitos y consignaciones del referido banco, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y el del primer depósito al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ohlala Pan Café S.L., en ignorado paradero, se expide la presente cédula para su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Talavera de la Reina 19 de diciembre de 2018.- El Letrado de la Administración de Justicia, José Manuel Recio Nuero.

N.º I.-334