



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 28/2020 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jonathan Carrillo Marín, contra la empresa Nevada Gestión S.L. y el Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia número 164/2020

En Talavera de la Reina, a 28 de julio de 2020.

Vistos por la Ilustrísima Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina, doña Cristina Peño Muñoz, los precedentes autos número 28/2020 instados por Jonathan Carrillo Marín, defendido por el Letrado don Isidoro Sánchez Torres, contra la empresa Nevada Gestión S.L., no comparecida, con la intervención del Fogasa, sobre despido y reclamación de cantidad, atendiendo a los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.- Con fecha 15 de enero de 2020, 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 27 de julio de 2020, compareciendo la parte demandante, no así la empresa demandada. No compareció el Fogasa. Tras ratificar la actora su demanda, 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 de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

Hechos probados

Primero.- Jonathan Carrillo Marín, 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 15 de enero de 2019, con categoría profesional de mozo de almacén, y salario bruto mensual de 1.420,86 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias en virtud de contrato temporal de tres meses de duración prorrogado tácitamente a su finalización.

Segundo.- Con fecha 1 de octubre de 2019, el actor recibe comunicación escrita de la empresa demandada por la que se le notifica despido disciplinario con fecha de efectos 30 de septiembre de 2019, por los motivos que obran en carta de despido aportada como documento 4 de la demanda que damos por reproducida.

Tercero.- El actor permaneció en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común del 2 de julio al 2 de agosto de 2019.

Cuarto.- A falta del fin del contrato de trabajo la empresa adeudaba al demandante la cantidad total de 4.947,29 euros, por los salarios dejados de percibir de julio a septiembre de 2019 y la vacaciones devengadas y no disfrutadas por los importes que obran desglosados en el hecho cuarto de la demanda al que nos remitimos.

Quinto.- El actor no es ni ha sido representante del personal en la empresa.

Sexto.- Intentado acto de conciliación ante el SMAC en fecha 21 de octubre de 2019, en virtud de papeleta presentada el 3 de octubre de 2019, 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 del interrogatorio de 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 LEC, 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 22-1-83, 4-10-83), 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, 30-4-83, 1-10-83, 1-1-84, 3-10-84, 12-3-85, 21-1-87, 13-11-87, entre muchas).

En el presente supuesto la empresa le comunica el despido con expresiones genéricas tales como desde hace aproximadamente unos meses, usted está teniendo actitudes y comportamientos que lejos de corregir, se agravan conforme va pasando el tiempo. Faltas injustificadas a su puesto de trabajo, desde hace unos tres meses la cosa ha ido a más, desobedece reiteradamente las órdenes y gestiones encomendadas por sus superiores, falta reiteradamente a su puesto de trabajo y después no justifica tales faltas. Además, estas faltas de asistencia tienen un perjuicio para el resto de compañeros, puesto que tienen que realizar aquellas tareas y gestiones encomendadas a usted, ha cometido faltas muy graves según el régimen disciplinario del convenio Colectivo de la aplicación. Su conducta ha sido pues debida a una manifiesta negligencia, de la que se ha derivado un perjuicio muy grave tanto para la empresa como para el resto de compañeros. Asimismo entendemos que supone un abuso de confianza en las gestiones encomendadas, una desobediencia a las órdenes o mandatos recibidos de sus superiores, incluso un incumplimiento grave de sus obligaciones, obligando a extinguir el contrato al amparo del artículo 51.3 del convenio de Transporte de Mercancías por carretera por la indisciplina o desobediencia en el trabajo y artículo 51.5 del mismo norma convencional por transgresión de la buena fe contractual abuso de confianza fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas

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 diciembre 1985, 11 marzo 1986, 20 octubre 1987, y 19 enero y 8 febrero 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 prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador. Esta doctrina se reitera por las SSTs/Social 22 octubre 1990 y 13 diciembre 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 1 de octubre de 2019 cuyo tenor literal transcrito anteriormente evidencia su contenido genérico sin determinar hechos concretos, órdenes concretas desobedecidas, días concretos de ausencias injustificadas ni perjuicios causados a los compañeros y a la empresa, 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 1 de octubre de 2019, 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 ET, procede la estimación de la demanda y la declaración de improcedencia del despido, a tenor de lo establecido en el artículo 55.4 del ET, en relación con el artículo 108 de la LRJS y con los efectos que así mismo disponen el artículo 56 del E.T., DT 5ª del RD 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 el interrogatorio de 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 LEC), y a fecha de la presente resolución laboral de un principal de 4.947,29 euros, por los salarios dejados de percibir de julio a septiembre de 2019 y por vacaciones no disfrutadas por importe según desglose contenido en el hecho cuarto de la demanda. Dicha cantidad devengará el interés de mora del 10 por ciento de conformidad con el artículo 29.3 del ET.

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 ET, 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 Jonathan Carrillo Marín, contra la empresa Nevada Gestión 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 1.172,16 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 dos 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 Jonathan Carrillo Marín, contra la empresa Nevada Gestión S.L., con la intervención del Fogasa, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al demandante el principal de 4.947,29 euros, cuantía que devengará el interés de mora del 10 por ciento.

Notifíquese la presente sentencia a las partes haciéndolas saber que contra la misma interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, recurso de suplicación que ha de ser anunciado en los cinco días siguientes a la notificación de la misma. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300,00 euros, en la cuenta abierta en Banesto a nombre de este Juzgado acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en Banesto a nombre de este juzgado, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándoselos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso al momento de anunciarlo.

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

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Nevada Gestión S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción 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 29 de julio de 2020.- El Letrado de la Administración de Justicia, José Manuel Recio Nuero.

N.º I.- 3431