



Juzgado de lo Social nº 1 de Tortosa

Plaza Estudis, 4, Planta 3 - Tortosa - C.P.: 43500

TEL.: 977436227

FAX: 977436231

E-MAIL: social1.tortosa@xij.gencat.cat

N.I.G.: [REDACTED]

Despido objetivo individual 597/2021-MA

-

Materia: Despidos con demanda acumulada de cantidad

Entidad bancaria [REDACTED]

Para ingresos en caja. Concepto: [REDACTED]

Pagos por transferencia bancaria: [REDACTED]

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]

Abogado/a: Sónia De Santiago Maig

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT D'AMPOSTA

Abogado/a: MERCEDES MARTINEZ ORANTES

SENTENCIA Nº 109/2022

En Tortosa, a 7 de abril de 2022.

Vistos y examinados por Don Joaquín Bonfill Garcin, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Tortosa, los presentes autos de procedimiento de despido seguidos con el número 597/2021 a instancia de [REDACTED] contra el Ajuntament d'Amposta.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 21 de diciembre de 2021 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora en la que, tras alegar los hechos y





fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminó suplicando que se dictara sentencia que acogiera sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la indicada, y tras optar la parte actora por desistir de la acción de reclamación de horas extra, manteniendo la acción de despido y la acción de reclamación de indemnización por vulneración de derechos fundamentales, se señaló día y hora para la celebración del acto de juicio el cual tuvo lugar el día 30-3-2022, compareciendo las partes, según consta en la correspondiente grabación del juicio.

TERCERO.- Abierto el acto del juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las alegaciones pertinentes. La parte demandada se opuso en los términos que se recogen en la grabación efectuada en la vista. Las partes propusieron las pruebas que consideraron oportunas de las que se admitieron las pertinentes. Las pruebas admitidas se practicaron en el acto de juicio, produciendo la relación fáctica que se desarrollará más adelante. Las partes formularon conclusiones y quedaron los autos vistos para sentencia.

CUARTO.- En virtud de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social debe especificarse que el debate se centró en los siguientes extremos: la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda. La parte demandada se opuso a la demanda.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante [REDACTED] prestaba servicios para el Ayuntamiento de Amposta, con una antigüedad de fecha 6-7-2021, y percibiendo un salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extras de 2.368,77 euros.

(Hecho no controvertido)





SEGUNDO.- La relación laboral se documentó mediante un contrato de trabajo temporal de interinidad, fijándose un periodo de prueba de 6 meses, reconociéndose la categoría profesional de A2, realizando funciones de técnica de turismo.

(Documental)

TERCERO.- Por Decreto de Alcaldía de fecha 5 de noviembre de 2021 se concedió a la demandante un plazo de 10 días naturales para que formulara alegaciones que estimara oportunas sobre la no superación del periodo de prueba.

El Decreto de Alcaldía del Ayuntamiento de Amposta de fecha 5 de noviembre de 2021 obra en las actuaciones y se tiene por reproducido a los efectos de su integración al presente relato fáctico.

(Documental)

CUARTO.- Por Decreto de Alcaldía número 2767/2021 de fecha 22 de noviembre de 2021 se resolvió acordar la extinción de la relación laboral existente entre [REDACTED] y el Ayuntamiento de Amposta, con efectos de fecha 23-11-2021 por no superación del periodo de prueba.

El Decreto de Alcaldía del Ayuntamiento de Amposta de fecha 22 de noviembre de 2021 obra en las actuaciones y se tiene por reproducido a los efectos de su integración al presente relato fáctico.

(Documental)

QUINTO.- El convenio colectivo aplicable es el Convenio Colectivo del personal del Ayuntamiento de Amposta.

(Documental)

SEXTO.- La demandante no ocupa, ni ha ocupado en el último año, cargo representativo o sindical.





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado, tanto por razón de la condición de los litigantes, como por la materia y territorio, de conformidad a lo que determinan los artículos 2, 6 y 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con los artículos 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1985.

SEGUNDO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social aprobada por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se declara que los hechos probados se han deducido de los siguientes medios de prueba: la documental, el interrogatorio de la parte demandada y la testifical. Estas pruebas han sido valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica y han dado lugar al relato fáctico contenido en la presente resolución.

TERCERO.- Previamente a entrar a examinar la acción de despido cabe determinar las condiciones laborales de la demandante. En el acto de la vista las partes han mostrado su conformidad al salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extras de 2.368,77 euros, y a la antigüedad de fecha 6-7-2021, por lo que debe tenerse por acreditado en tales términos.

En cuanto al grupo profesional, del contrato de trabajo obrante en las actuaciones queda acreditado que la demandante está incluida en el grupo profesional A2.

CUARTO.- La parte demandante impugna la extinción de la relación laboral solicitando que tal extinción sea calificada como un despido y sea declarada la nulidad del mismo o subsidiariamente su improcedencia.





Examinada la extinción de la relación laboral, resulta que en el presente caso la parte empleadora acordó la extinción de la relación laboral con efectos de fecha 23-11-2021 por no superación del periodo de prueba.

El Convenio Colectivo del personal del Ayuntamiento de Amposta, en su artículo 30 establece que el personal laboral de nuevo ingreso debe superar un periodo de prueba de 3 meses para los trabajadores adscritos en el grupo A2. Con independencia de que en el contrato de trabajo se hubiera estipulado un periodo de prueba de 6 meses, debe estarse a lo que dispone el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que se remite a en cuanto al plazo del periodo de prueba a lo que se establezca en el convenio colectivo, así como debe estarse al sistema de fuentes establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores según el cual las partes no pueden establecer condiciones de trabajo menos favorables que la establecidas en el convenio colectivo.

En la medida en que el convenio colectivo establecía un periodo de prueba de tres meses, debe estarse a ese plazo. En el presente caso la relación laboral se inició en fecha 6-7-2021 y se acordó su extinción por no superación del periodo de prueba con efectos de fecha 23-11-2021, esto es, más allá de los tres meses fijados en el convenio colectivo. Ello constituye una extinción de la relación laboral sin causa, por lo que tal extinción debe calificarse como un despido, siendo el mismo improcedente al carecer de causa.

QUINTO.- La parte demandante solicita la declaración de nulidad del despido alegando vulneración de derechos fundamentales, concretándose en la demanda que los derechos fundamentales vulnerados son el derecho a la igualdad de trato y no discriminación previsto en el artículo 14 de la Constitución Española, y el derecho a la dignidad y honorabilidad profesional previsto en el artículo 18 de la Constitución Española.

Previamente a examinar la posible existencia de la vulneración de los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 y 18 de la Constitución Española,





cabe hacer referencia a la alegación de vulneración de la garantía de indemnidad.

En el trámite de conclusiones la parte demandante ha alegado que en el presente caso se habría vulnerado la garantía de indemnidad. En relación con esta alegación cabe señalar que la misma no se alegó en el escrito de demanda ni siquiera por referencia al artículo 24 de la Constitución Española, que es el derecho fundamental afectado con la garantía de indemnidad. Al respecto cabe recordar que el trámite de conclusiones no permite efectuar nuevas alegaciones ni pretensiones, sino que es un trámite para que las partes valoren la prueba practicada a la luz de las pretensiones ejercitadas. No sólo no puede admitirse una nueva pretensión/alegación en el trámite de conclusiones por no existir norma procesal que de amparo a tal situación, sino porque de admitirse se estaría vulnerado el derecho a la defensa de la parte contraria, pues se estaría causando indefensión a la misma al tener que defenderse de una nueva pretensión respecto de la que no pudo formular oposición en el momento procesal oportuno (trámite de contestación verbal de la demanda), ni pudo proponer y practicar prueba para defenderse de tal pretensión. Por lo expuesto no puede entrarse a examinar la pretensión relativa a la nulidad del despido por una supuesta vulneración de la garantía de indemnidad.

En cuanto a la pretendida nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental a la dignidad y honorabilidad profesional prevista en el artículo 18 de la Constitución Española, cabe señalar que el artículo 18 de la Constitución Española protege el derecho al honor. Entiende la parte actora que tal derecho se ve menoscabado por las afirmaciones que en la decisión extintiva se contienen, que no se corresponden con la realidad.

Con independencia de si los hechos contenidos en la comunicación de no superación del periodo de prueba se ajustan o no a la realidad, debe tenerse en cuenta que para que un despido sea declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales es necesario que la decisión empresarial extintiva sea consecuencia de la voluntad de ignorar, minorar o impedir a través del despido el





ejercicio de tal derecho por el trabajador, lo que no ocurre en el presente caso. De admitirse que la inclusión en una carta de despido, o en cualquier comunicación de fin de contrato, de hechos que o bien no son ciertos o bien su realidad no ha quedado acreditada en el acto de juicio, pueda suponer una vulneración del derecho al honor constitutiva de calificar el despido como nulo, llevaría al absurdo de que todos los despidos disciplinarios en que no se acredita la realidad de las imputaciones efectuadas fueran automáticamente despidos nulos y no improcedentes, pues en todos ellos se imputan hechos a los trabajadores constitutivos de infracciones laborales que por su propia naturaleza pueden afectar al honor del trabajador, en su vertiente de honorabilidad profesional como alega la parte actora. No es esta la finalidad de la regulación de los despidos nulos del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo fin es proteger al trabajador para que no se vea menoscabado en el ejercicio de sus derechos fundamentales en el marco de la relación laboral.

Por lo que respecta a la vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación del artículo 14 de la Constitución Española, del escrito de demanda parece que la parte actora vincula la supuesta vulneración de tal derecho a la circunstancia de que el acceso al puesto de trabajo lo fue mediante la participación en un proceso selectivo en concurrencia con otros aspirantes. En este punto debe distinguirse lo que es que por exigencia del artículo 103 de la Constitución Española el acceso a un puesto de trabajo en una administración pública debe cumplir con la exigencia de los principios de igualdad, mérito y capacidad, de lo que es que la extinción de la relación laboral suponga una infracción del principio de igualdad, que es absolutamente independiente de la forma en que se accedido a un determinado puesto de trabajo.

Para que pueda entenderse vulnerado el principio de igualdad es necesario que se ponga en ponderación dos situaciones equivalentes que hayan tenido un trato diferenciado por parte del empleador. Una vez constatado la existencia de esas dos situaciones equivalentes con diferente trato, la prohibición de discriminación obliga a que ese diferente trato obedezca a una causa que justifique esa diferencia de trato. En el presente caso no es solamente que de la prueba





practicada no quede acreditada la existencia de esas dos situaciones equivalentes, sino que ni siquiera del escrito de demanda se acierta a ver cuál es la situación equivalente a la situación de la trabajadora demandante que permita apreciar que la empleadora demandada ha tomado una decisión empresarial diferente en relación con la demandante respecto de otra persona trabajadora.

En atención a lo expuesto debe concluirse que no concurre en el presente caso vulneración de derecho fundamental alguno, lo que determina que no procede declarar la nulidad del despido, ni condenar a la empleadora demandada al abono de la indemnización reclamada en concepto daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales.

De conformidad a lo expuesto en el fundamento jurídico cuarto de la presente resolución debe declararse la improcedencia del despido de fecha 23-11-2021, con los efectos inherentes a tal declaración.

De conformidad con el artículo 110.1.a) de la LRJS, se tiene por hecha la opción de extinción efectuada por la parte demandada en el acto de la vista, y en consecuencia, se extingue la relación laboral entre las partes desde la fecha del despido 23-11-2021, fijándose como indemnización la cantidad de 1.070,81 euros.

SEXTO.- Según dispone el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente resolución cabe Recurso de Suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO





ESTIMO parcialmente la demanda presentada a instancia de [REDACTED] [REDACTED] contra el Ajuntament d'Amposta y acuerdo lo siguiente:

No ha lugar a declarar la nulidad del despido de fecha 23-11-2021.

Declaro la improcedencia del despido de fecha 23-11-2021.

Declaro extinguida la relación laboral entre [REDACTED] y Ajuntament d'Amposta con efectos de fecha 23-11-2021 condenando a la parte demandada a pagar a la parte actora, en concepto de indemnización la cantidad de 1.070,81 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes, con advertencia de que frente a la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en el plazo máximo de cinco días y por conducto de este Juzgado, designando Letrado o Graduado Social que ha de interponerlo. El recurrente que no gozase del beneficio de justicia gratuita deberá presentar resguardo acreditativo del ingreso de la cantidad objeto de la condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso y al mismo tiempo para su formalización el resguardo del ingreso de 300 euros en la misma entidad bancaria, sin cuyo requisito se le tendrá por desistido del recurso anunciado.

Así lo acuerda, manda y firma Don Joaquín Bonfill Garcín, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Tortosa.

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat





Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Codi Segur de Verificació

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

Signat per Bonfill Garcin, Joaquin;

Data i hora 07/04/2022 09:51





INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

*En aplicación de la Orden JUS/394/2020, dictada con motivo de la situación
sobrevenida con motivo del **COVID-19**:*

- La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través del correo electrónico habilitado a tal efecto, arriba detallados, en todo caso cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*
- Para aquellos casos en los que resulte imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita.*
- Los usuarios que accedan al edificio judicial con cita previa, deberán disponer y usar mascarillas propias y utilizar el gel desinfectante en las manos.*

