



JDO. DE LO SOCIAL N. 2
BADAJOS
SENTENCIA:

C/ ZURBARAN N 10

Tfno:

Fax:

Equipo/usuario: MSM

NIG:

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL (/2015

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO (2-B)

DEMANDANTE/S D/ña:

ABOGADO/A: URBANO RANGEL ROMERO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña:

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

S E N T E N C I A núm. /2016

En Badajoz a ocho de julio de dos mil dieciséis

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos de Badajoz y su provincia D^a , los precedentes autos N^o DSP /2015 seguidos a instancia de frente a la empresa sobre despido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 16-07-2015 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio tuvieron lugar el día 08-06-2016, compareciendo el actor por si asistido y representado por el Letrado Sr. D. URBANO RANGEL ROMERO y la parte demandada, representada por D.



En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda a continuación se practicaron las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes mantuvieron sus alegaciones y solicitaron 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.- El trabajador [redacted] comenzó a prestar servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada [redacted] desde el 4/06/2003, categoría profesional de Mozo y un salario a efectos del despido de 47,93€ /día, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras. (No controvertido)

SEGUNDO.- Es de aplicación a la relación laboral el Convenio colectivo de Alimentación de la provincia de Badajoz, DOE 30, 13/2/2015. (No controvertido)

TERCERO.- El trabajador recibió el 29/05/2015 carta de despido con fecha de efectos el mismo día, alegando como causa: "A) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal". (f.29)

CUARTO.- Por parte del Sindicato UGT se convocó a los afiliados a una reunión en junio de 2013, en la sede del sindicato en Zafra, en la que se votó y designó a [redacted] como delegado sindical de la sección sindical de la UGT. (Testifical de [redacted])

QUINTO.- Por la UGT se comunicó a la empresa la designación de [redacted] como delegado sindical de la sección sindical de la UGT. (Testifical de [redacted])

SEXTO.- El 16/06/2013 el Secretario de Organización de la Federación Regional de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT Extremadura comunicó a la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación, Dirección Territorial de Badajoz, la constitución de la Sección Sindical de la UGT en la empresa [redacted] (Almacén), en la que se designa [redacted]

como delegado sindical al trabajador .
(f. 30 a 33, testifical l).

SÉPTIMO.- La empresa el 11/07/2013, acusa recibo del escrito de 18/06/2013 por el que se le informa de la constitución de la Sección Sindical de U.G.T. en la empresa y manifiesta que entiende que no concurren los requisitos para la constitución de la Sección Sindical. (f.35, testifical de

OCTAVO.- En las últimas elecciones de 1/07/2011 en la empresa (Alimentación) en Zafra, existían un total de 239 trabajadores, y fueron elegidos 9 representantes de los trabajadores, 6 por el sindicato de CC.OO y 3 por el sindicato UGT.(f.96 a 99)

NOVENO.- está afiliado al sindicato UGT. (Testifical l

DÉCIMO.- Intentada la conciliación el día 9/07/2015, ésta terminó con el resultado de intentada sin efecto. (f.11)

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, se declara que los hechos probados se han deducido de la documental obrante en autos, por no ser controvertidos y de las testificales practicadas.

SEGUNDO.- La parte actora impugna el despido por defectos de forma, alegando generalidad de la carta de despido y por no ser ciertos los hechos que en ella se contienen.

Antes de entrar a conocer el fondo del asunto, se debe analizar si la carta en la que se despide al trabajador por haber incurrido en una serie de incumplimientos, reúne los requisitos necesarios, dado que su defensa alegó que la misma carece de los requisitos mínimos, al realizar una descripción genérica de los hechos, sin describir de forma adecuada las concretas conductas que se le atribuyen, ni el día en que fueron cometidas, incumplimientos que le generan indefensión.

Por ello se debe analizar si la carta de despido es acorde con la legislación y la doctrina asentada por los Tribunales.

Según el art.55.1 del ET para que el despido disciplinario pueda ser procedente (justificado y probar su causa), es



requisito imprescindible que sea comunicado por escrito, en el que han de figurar:

- los hechos que lo motivan;
- la fecha en la que ha de tener efecto.

La comunicación por escrito tiene una cuádruple finalidad: por un lado, dar a conocer al trabajador los cargos que motivan su despido a fin de que pueda impugnarlos, proponiendo la práctica de las pruebas que considere oportunas. De otro, delimitar los términos de la controversia judicial, al no poder el empleador alegar hechos distintos de los recogidos en la carta de despido (TS 18-5-90). La tercera finalidad es fijar el dies a quo, el momento a partir del cual comienza a computarse el plazo del que dispone el trabajador despedido para reclamar en caso de disconformidad con la decisión empresarial. Por último la carta de despido sirve para acreditar la situación legal de desempleo.

El contenido de la carta de despido no puede consistir en genéricas expresiones, ha de ser concreto, claro y preciso, recogiendo los hechos a los que se refiere, días en los que se cometieron etc. (TS 22/10/90; 28/04/97). No basta la mera transcripción de la definición jurídica de la causa de despido. La concreción de la fecha de comisión de la falta imputada es necesaria, pues lo contrario lleva a considerarlo improcedente (TS unif doctrina 21/09/05).

TERCERO.- En este caso de la lectura de la carta de despido, se desprende que la conducta que se atribuye al trabajador es: "A) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal", expresión absolutamente genérica.

Nos encontramos ante una carta que no concreta los hechos que se atribuyen al trabajador, ni cuándo se cometieron; lo que implican la existencia de graves defectos en la comunicación escrita que producen indefensión y que conllevan que el despido deba de ser calificado como improcedente, de conformidad art.55.4 ET y 108.1 de la LJS, que prevé que se calificará de tal forma cuando no se acredite el incumplimiento alegado por el empresario o cuando la forma no se ajuste a lo establecido en el apartado 1 del mismo artículo, con las consecuencias establecidas en el art.110 LJS.

CUARTO.- La cuestión central en este pleito se concreta en si la condición de delegado sindical del trabajador en la Sección Sindical de la UGT, le atribuye a él la titularidad de la opción; condición que la defensa del trabajador defiende al ser de aplicación el art.23 del convenio del sector y que la



empresa niega por no cumplir los requisitos del art.10 LOLS y no haber sido reconocido por la empresa.

Es de aplicación el art.23 Convenio colectivo de Alimentación de la provincia de Badajoz, DOE 30, 13/2/2015. Este texto convencional contiene una regulación específica en la materia, que establece que: "La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán los mismo derechos y facultades de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuenta con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que tenga una plantilla superior a 10 trabajadores".

No obstante conviene subrayar que esta misma redacción recogía el art. 23 del Convenio Colectivo de Trabajo de "Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz", suscrito con fecha 20 de marzo de 2012, que era el texto convencional que estaba en vigor cuando se produjo la designación de Antonio Ortiz González como delegado sindical de la sección sindical de la UGT.

QUINTO.- En atención a la lectura del texto convencional, no se pueden estimar las alegaciones efectuadas por la empresa demandada, sobre la incorrección de la designación del hoy actor como delegado sindical, ya que a la vista del contenido del texto y de lo manifestado por los testigos era posible su nombramiento por reunir los requisitos para ello, como así se hizo.

Y por otro lado, el precepto le otorga a esta figura los mismos derechos y facultades de los Delgados de Personal y miembros del Comité de Empresa, entre los que se le ha de incluir, en caso de despido, que la opción corresponde al trabajador.

SEXTO.- En virtud de lo dispuesto en el art. 191.3.a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación, de lo que se advertirá a las partes.



Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

ESTIMO ÍNTEGRAMENTE la demanda de despido origen de las presentes actuaciones, promovida por frente a la empresa . **S.A.**, debo declarar y declaro la **IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO** efectuado el 29/05/2015, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que, previa **OPCIÓN DEL TRABAJADOR**, readmita al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al cese, o bien le indemnice con la suma de **23.958,57€**; condenándola a que le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la de la notificación de esta Sentencia, en el supuesto que se opte por la readmisión; debiendo advertir por último al trabajador que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los **CINCO DIAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia**, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recurso de suplicación que ha de ser anunciado en los cinco días siguientes a la notificación de la misma, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o de su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de la parte, su abogado o de su representante dentro del plazo indicado.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita o no está exento por ley, deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de la condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado en Banco de Santander, IBAN :

expresando como observación o concepto los 16 dígitos identificativos de la cuenta-expediente **(los seis últimos dígitos que corresponden al número de expediente, cuatro del procedimiento + dos del año)** o avalado bancaria y solidariamente el importe de dicha condena. Asimismo deberá acreditar haber ingresado la suma de 300 € en concepto de depósito en dicha cuenta.

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





PUBLICACIÓN.— Dada, leída y publicada que fue la anterior resolución por el Ilma. Sr^a. Magistrada Juez que la dictó en el mismo día de su fecha, estando celebrando audiencia pública ordinaria. Doy fe.

