

NIG: 28.079.00.4-2019/0042955
Juzgado de lo Social nº 6 de Madrid
Autos núm. 935/2019
Tf: 914438208



En Madrid a trece de enero de dos mil veinte.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 6, Dña. ELENA BORNAECHEA MORLANS los presentes autos nº 935/2019 seguidos a instancia de [REDACTED] contra FUNDACION PLAN INTERNATIONAL ESPAÑA sobre Despido.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 18/2020

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 23/08/2019, tuvo entrada en la Delegación del Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid, demanda presentada por la actora, que en turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que se reclama por el concepto de DESPIDO con INDEMNIZACIÓN ADICIONAL por vulneración de derechos fundamentales.

SEGUNDO.- Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración de los actos de conciliación y en su caso de juicio, la audiencia del día 18/12/2019 a las 10:20 horas.

TERCERO.- Siendo el día y la hora señalados y llamadas las partes, compareció la demandante asistida por el Letrado [REDACTED], y la FUNDACIÓN PLAN INTERNACIONAL ESPAÑA representada y asistida por el Letrado [REDACTED].

El Ministerio Fiscal no compareció a pesar de constar debidamente citado.

Abierto el juicio, por el letrado de la demandante se ratificó la demanda haciendo las alegaciones que constan en la grabación del juicio y se interesó el recibimiento del juicio a prueba.

El Letrado de demandada se opuso a la demanda en los términos que constan documentados e interesó igualmente el recibimiento del pleito a prueba.

Recibido el juicio a prueba se propuso por la parte actora documental solicitada en la demanda y más documental.

Por la demandada se propuso documental, incluyendo pendrive con documentación de todos los trabajadores cesados en el plazo de 90 días, y testifical.

Admitidas las pruebas propuestas, se practicaron con el resultado que consta en el acta del juicio.

En conclusiones se hicieron por los letrados de las partes las alegaciones que constan documentadas, habiéndose concedido un plazo de tres días al letrado de la parte actora para que hiciera sus conclusiones por escrito, ante la imposibilidad de examinar toda la prueba en el acto del juicio, por lo que quedaron las actuaciones pendientes de la presentación de dicho escrito.

El escrito de conclusiones se presentó por el letrado de la actora el 27/12/2019, habiéndose acordado dar traslado de su copia a la contraparte y poner las actuaciones a disposición de quien resuelve para dictar sentencia.

CUARTO.- En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la Ley, excepto lo relativo a plazos debido a la carga de trabajo que pesa sobre este juzgado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, [REDACTED], mayor de edad, con DNI nº [REDACTED], comenzó a prestar servicios para la FUNDACIÓN PLAN INTERNACIONAL ESPAÑA, fundación de carácter particular cuyos fines son proveer de servicios sociales y asistencia material y financiera a niños y a sus familias en aquellos países que carecen de los medios necesarios, y la divulgación y concienciación de la opinión pública en cuanto a la necesidad de desarrollo de dichos fines, el 28/01/2019, a través de un contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado, en el que se hizo constar que prestaría sus servicios como CAPTADOR, incluido en el Grupo Profesional 4 del Convenio Colectivo Estatal de Intervención Social, que su jornada ordinaria sería de 25 horas a la semana, que su salario ascendería a 9.372,00 E brutos anuales incluida la prorrata de pagas extras, y que el objeto del contrato era: “...*la ejecución de la Campaña de Captación de Donantes Individuales (socios y padrinos) dentro del Programa de Marketing aprobado por la Fundación Plan Internacional España teniendo dicha actividad individualización y autonomía propias dentro de la actividad de la Fundación no pudiendo superar los 3 años ampliable a 12 meses por convenio colectivo (Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995)*”.

(Docs. Nº 1 y 2 de la parte demandada)

El salario percibido por la actora en los meses trabajados ascendió a los siguientes importes con inclusión de parte proporcional de pagas extras:

Enero 2019 (4 días): 104 E brutos

Febrero 2019: 901,00 E brutos (incluidos 120,00 E en concepto de INCENTIVO CAPTACIÓN)

Marzo 2019: 754,98 E brutos

El 17/04/2019, el Secretario de Acción Sindical del Sindicato de Enseñanza e Intervención Social de la CNT de Madrid, comunicó a la demandada que en reunión celebrada con los afiliados de su sindicato en la Fundación, se había decidido constituir la sección sindical de CNT, y que a efectos de diálogo o comunicación entre dicha sección sindical y la empresa se había designado como delegado sindical de la misma, hasta que no se le comunicase lo contrario, a [REDACTED], trabajadora de la empresa..

(Folio cuarto del doc. nº 1 de la parte actora)

Mediante carta de fecha 17/05/2019, remitida a la atención de la actora, la demandada hizo constar, en síntesis, que rechazaba de plano el nombramiento de Delegado Sindical realizado, al vulnerar dicho nombramiento lo estipulado en el artículo 10 de la LO de Libertad Sindical, puesto que se requería que la empresa o centro de trabajo ocupara a más de 250 trabajadores, circunstancia que no se cumplía en este caso, al ser el censo total de PLAN INTERNACIONAL ESPAÑA en ese momento de 96 trabajadores, y que el delegado sindical nombrado únicamente debería actuar como mero portavoz o delegado interno del sindicato CNT-AIT, no pudiendo ser beneficiario de los derechos y garantías que establecía el ET en sus artículos 64 y 68, reconocidos para los Comités de Empresa y los Delegados de Personal.

(Doc. nº 2 de la parte actora)

QUINTO.- El 16/05/2019, la actora, en calidad de Delegada de la Sección Sindical de CNT en la Fundación demandada, presentó una papeleta de conciliación ante el SMAC contra FUNDACIÓN PLAN INTERNACIONAL ESPAÑA, en materia de CONFLICTO COLECTIVO, en la que se decía que se trataba de solvotar dos cuestiones que atañían a la relación laboral de toda la plantilla en la Comunidad de Madrid, donde tenía implantación la Sección Sindical de la que era Delegada, 1) por utilizar de manera sistemática la modalidad contractual de obra o servicio sin justificación para ello, alegando que la captación de socios, actividad orientada a la financiación de la empresa, era de carácter estructural, por lo que los servicios que prestaban los captadores eran de igual naturaleza así como permanentes, debiendo de ser reconocidos de facto todos los contratos de carácter indefinido; y 2) por venir aplicando un sistema de objetivos no ajustado a derecho.

Se señaló para la comparecencia de conciliación la fecha del 06/06/2019.

En dicho acto, [REDACTED] se ratificó en el contenido de la papeleta de conciliación, aclarando que era trabajadora de la Fundación Plan Internacional España y a preguntas de la Letrada Conciliadora manifestó que la Sección Sindical de la CNT no tiene representación en el Comité de Empresa.

Concedida la palabra a la empresa contestó que se oponía por las razones que alegaría en el momento procesal oportuno.

La Letrada Conciliadora manifestó que el Conflicto Colectivo solo podría afectar a los afiliados del Sindicato CNT, al no ser parte del Comité de Empresa en la actualidad.

Exhortados a llegar a una avenencia conciliatoria, no se logró, por lo que se dio el acto por celebrado SIN AVENENCIA.

(Doc. nº 3 de la parte actora, en relación con docs. nº 34 y 35 de la demandada)

SEXTO.- El 08/06/2019, el Delegado de la Sección Sindical CNT-AIT en Granada de la Fundación demandada, presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO ante la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía con sede en GRANADA, con el fin de solventar las dos cuestiones a las que se refería la papeleta de conciliación presentada por la actora ante el SMAC el 16/05/2019, habiéndose turnado con el núm. 26/2019, y habiéndose dictado sentencia por dicha Sala de lo Social el 17/10/2019, argumentando lo siguiente:

“(...) En el presente Conflicto Colectivo se interesa que los contratos temporales suscritos por la demandada con los trabajadores Captadores sean declarados en fraude de ley y por tanto de naturaleza indefinida de la relación laboral, pero desconocemos cuales son las condiciones concretas de terminación de cada uno de los contratos, así como si cada trabajador ha vuelto a ser contratado de manera reiterada o si por el contrario en la actualidad sigue prestando servicios para la misma, entre otras cuestiones. Es decir planteado desde dicha óptica se comprueba que se trata no de un interés general que define el conflicto sino de una suma de intereses individuales....”

En base a ello, estimó la excepción de Inadecuación de procedimiento, absolviendo a la demandada, sin entrar en el fondo del asunto.

(Doc. nº 33 de la demandada)

SEPTIMO.- A partir del 04/06/2019, la actora remitió varios correos electrónicos y escritos a la empresa, recordándole que había ciertas cláusulas del contrato de captadores, que habían sido impugnadas por la sección sindical de CNT-AIT en la delegación de la empresa en Madrid, motivo por el cual tales cláusulas debían ser suspendidas hasta la resolución del conflicto colectivo.

Además, solicitaba que como delegada sindical de la mencionada sección, se le comunicasen todos los despidos que se hubieran realizado o fueran a realizarse en la delegación de Madrid.

El 27/06/2019 y el 05/07/2019, la actora remitió correos electrónicos y escritos a la empresa, solicitando EPIs ante la inminente ola de calor, y las condiciones en que se desarrollaba el trabajo de gran parte de la plantilla, así como reiterando la petición, al no haber obtenido respuesta de la Demandada, insistiendo en obtener una pronta respuesta dado que estaba en juego la salud de parte de los trabajadores de la empresa.

Los Equipos de Protección Individual solicitados constaban de: una gorra, un protector solar corporal y otro facial con factor de protección 50, avituallamiento (agua y bebidas isotónicas que ayudaran a mantener la hidratación, fruta, y además procurar que en los días de más calor el trabajo se llevase a cabo en espacios cerrados y aislados de las condiciones meteorológicas del exterior, y que en defecto de esa posibilidad se plantease la opción de reducir la jornada laboral tales días.

Mediante escrito de 05/07/2019, la actora como delegada sindical de la Sección Sindical de CNT-AIT en la empresa en Madrid, vino a manifestar, ante la falta de soluciones de la demandada, que se estaba entorpeciendo su ritmo habitual de trabajo a todos los niveles, y poniendo en riesgo la salud de las/los trabajadoras/es de Madrid, solicitando a la Fundación la implementación del oportuno Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

(Docs. nº 5 y 6 de la parte actora)

OCTAVO.- El 26/07/2019, el departamento del RR.HH de la demandada, comunicó por correo electrónico a la parte social que tras mucho trabajo y buena disposición por parte de todos, habían conseguido diseñar un nuevo Plan de Incentivos que recogía la mayor parte de sus inquietudes y simultáneamente avanzaba en la dirección que la Organización necesitaba, habiendo sido notificado el nuevo sistema al Comité de Empresa de Madrid, y contando con su beneplácito.

(Doc. nº 39 bis de la demandada)

NOVENO.- En la Fundación hay trabajadores indefinidos con categoría de Captador, que prestan idénticos servicios que los de la actora.

(Testifical de [REDACTED], Director de Captación de la demandada)

DECIMO.- La papeleta de conciliación se presentó ante el SMAC el 31/07/2019, habiéndose tenido por intentado dicho acto sin avenencia el 29/08/2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La convicción judicial de los hechos referidos en el apartado anterior, se ha obtenido de las pruebas de carácter documental y testifical practicadas en el acto del juicio a instancia de las partes, que han sido valoradas con arreglo a lo establecido en el artículo 326 y 376 de la L.E.C., deduciéndose de los mismos que el salario de la trabajadora a los efectos derivados del supuesto despido, ascendía a **28,95 E/día** con inclusión de P.P. de Pagas extras.

SEGUNDO.- Se ejerció por la demandante una acción de despido contra la comunicación que le fue notificada por la demandada el 15/07/2019 en la que le comunicaba la finalización de su contrato de trabajo para obra o servicios determinado y la baja definitiva en la empresa, solicitando que se declarara la **nulidad** del despido, por haberse llevado a cabo como represalia a una serie de reivindicaciones que había venido realizando como delegada sindical de la Sección Sindical de CNT-AIT, y por haberse superado los umbrales previstos en el artículo 51 del ET sin haberse tramitado un despido colectivo.

Subsidiariamente se solicitó la declaración de **improcedencia** del despido, por haberse suscrito el contrato para obra o servicio determinado en fraude de ley, dado que la actividad de Captador era una actividad estructural y permanente de la empresa, y

porque la carta de despido le causaba indefensión, al no hacer constar las supuestas causas que lo motivaban.

El letrado de la Fundación demandada se opuso a la petición principal de la demanda, alegando que el fraude de ley no se presume, y que todos los problemas mencionados en la demanda ya estaban solucionados, porque los trabajadores de Granada plantearon un Conflicto Colectivo para que se reconociera su relación laboral como indefinida y se declararan abusivas determinadas cláusulas de sus contratos, habiendo sido desestimada la demanda, por considerar la Sala de lo Social del TSJ de Granada que el procedimiento no era adecuado; y que todo lo relativo a EPIs y objetivos había sido subsanado.

En relación con lo anterior argumentó, que no todos los representante sindicales tienen las garantías de los artículos 64 y 68 del ET, no reuniendo la demandada los requisitos exigidos por el artículo 10 de la LOLS para la designación de una Sección Sindical de CGT en Madrid, y que la actora pretendía erigirse en portavoz del Sindicato, haciendo una serie de reivindicaciones que ya se han resuelto, sin que el hecho de que exista un conflicto entre la empresa y los trabajadores justifique la inversión de la carga de la prueba.

Por otra parte, alegó que no se había vulnerado el artículo 51 del ET, porque el total de trabajadores de la Fundación era el 15/07/2019 de 95, habiendo existido en los 90 días anteriores 24 bajas voluntarias, que no computan, 37 ceses por no superación de periodo de prueba que no computan y 6 finalización de contratos para obra o servicio determinado pacíficas, que no computan, por lo que solo se habría producido la finalización de un contrato de trabajo eventual y dos despidos, el de la actora y otro que se concilió.

Sin embargo, reconoció la improcedencia del despido de la actora, por el objeto de su contrato y por haberse producido posteriormente contrataciones de Captadores, viniendo a argumentar que existía una causa justificativa del despido, ya que en semanas anteriores se habían llevado a cabo auditorías a la actora y a otra trabajadora observándose deficiencias en la prestación del servicio, habiéndose optado por la empresa por comunicarles la finalización de sus contratos.

El artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolló el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada, establece en su apartado 1 que *“El contrato para obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”*.

El apartado 2 b) de dicho artículo dispone: *“La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.”*

Por su parte, el art. 8 del Real Decreto 2720/1998, dispone: *“Extinción y denuncia de los contratos.- 1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas: a) El contrato para obra o servicio determinado se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato...”*.

En el caso de autos no estamos ante una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, sino ante una actividad habitual y permanente de la empresa, debiendo estar por tanto a lo previsto en el apartado 3 del art. 15 del ET, según el cual “Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales suscritos en fraude de ley”.

En consecuencia, debe llegarse a la conclusión de que lo que se produjo el 15/07/2019, fue un despido sin causa justificada.

TERCERO.- Queda no obstante por resolver lo relativo a la calificación del referido despido, como nulo o como improcedente, y por ende sus efectos.

Pues bien, habiéndose basado la petición de nulidad del despido, en primer lugar, en la existencia de una conducta represaliante de la empresa relacionada con las reivindicaciones que vino realizando la actora en su calidad de delegada sindical de la Sección Sindical de CNT-AIT en el centro de Madrid, es preciso recordar el artículo 181.2 de la LRJS que dispone respecto de los procedimientos de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas: *“En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Ya con anterioridad a la LRJS, la sentencia del TSJ de Madrid de 14 de febrero de 2001 (Rec. 5454/00), siguiendo los criterios plasmados por el TS en sentencias tales como las de 9 de febrero de 1996 (RJ 1996,1007), 15 de abril de 1996 (RJ 1996,3080) o 25 de marzo de 1998 (RJ 1998,3012), vino a recordar, que el artículo 179.2 de la LPL lo que había querido era salir al paso de una aplicación rigorista del art. 1214 del Cc de 24 de julio de 1889 –actual artículo 217 de la LEC, según el cual quien alega debe probar, pretendiendo conseguir un equilibrio probatorio, de manera que lo que se exige a la parte actora no es solo y exclusivamente una mera alegación formal de acontecimientos o datos de hecho de los que pudiera deducirse la violación de tales derechos y/o libertades por su empleador, sino la acreditación, al menos, de los indicios racionales que, pasados por la normal lógica humana, conduzcan a un resultado según el cual pueda afirmarse que la conducta empresarial imputada puede ser tachada de inconstitucional, en tanto atentatoria del derecho y/o libertad esgrimido por el demandante como conculcado, no bastando, por tanto, al indicado efecto probatorio o acreditativo, la mera afirmación de la apariencia o, incluso, de la existencia de la vulneración señalada.

Como recordó la STC 29/2000, de 31 de enero, *“para imponer a la empresa la carga de la prueba de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio, el actor ha de aportar un indicio razonable de que el acto impugnado lesiona sus derechos fundamentales, no siendo suficiente la mera alegación de vulneración constitucional, de tal forma que solo una vez constatada la existencia de tales indicios, es cuando se producirá la inversión de la carga de la prueba que obliga a la empresa a acreditar que su conducta es ajena a cualquier intención de atentar contra derechos fundamentales del trabajador, sin que con ello se trate de situar al demandado ante una prueba diabólica de un hecho negativo, como es la existencia de un móvil lesivo*

de derechos fundamentales (STC 266/1993, de 20 de septiembre), sino que a éste corresponde probar que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión”.

En el caso que nos ocupa, existen indicios claros de vulneración del derecho fundamental de la demandante a la libertad sindical y a la garantía de indemnidad, puesto que fueron muchas sus actividades reivindicativas ante la empresa y ante organismos como el SMAC, resultando irrelevante la cuestión relativa a su derecho legítimo a ostentar la condición de delegada sindical de la Sección Sindical de CNT- AIT en la delegación de la empresa en Madrid, y a pesar de que la demandada ha intentado aportar en el acto del juicio una justificación distinta a la finalización del contrato temporal para el cese de la actora, tal justificación no puede considerarse objetiva, razonable y tan siquiera mínimamente probada, porque el documento nº 43 de la empresa no ha sido reconocido de contrario ni ratificado en juicio por la persona que lo elaboró, careciendo de referencia concreta alguna a la demandante, y en cualquier caso, si la empresa hubiera tenido alguna razón de tipo disciplinario para despedir a la actora, debió llevar a cabo un despido por tal causa, y no poner a la actora en el juicio ante una situación de flagrante indefensión.

Por todo ello, y sin necesidad de más consideraciones, debe calificarse el despido de NULO de conformidad con lo previsto en el artículo 55.5 del ET, con los efectos a que se refiere el apartado 6 de dicho artículo, reconociendo a la actora la indemnización adicional solicitada, puesto que es indiscutible el daño moral y económico que se le ha causado por la demandada, y conforme a lo resuelto por el TC en sentencia 247/2006, de 24 de julio, dada la difícil cuantificación del daño moral es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión, por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

CUARTO.- No obstante, deberá tenerse en cuenta, respecto al abono de los salarios de tramitación, lo previsto en el artículo 268. 5 b) párrafo segundo de la LGSS, aprobada por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, si la actora hubiera percibido prestaciones por desempleo desde la fecha del despido, deduciéndose de los salarios de tramitación una cantidad equivalente al importe de las prestaciones percibidas, ingresándose en el SEPE.

QUINTO.- Contra la presente sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación, conforme a lo establecido en el Art. 191 de la L.R.J.S.

VISTOS los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por ██████████, contra la FUNDACIÓN PLAN INTERNACIONAL ESPAÑA, en su petición principal, debo declarar y declaro NULO el despido de dicha trabajadora, llevado a cabo por la empresa el 15/07/2019, condenando a esta última a la inmediata readmisión de la actora, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, a razón de **28,95**

E/día con inclusión de P.P. de Pagas extras, con la advertencia contenida en el FD Cuarto de esta sentencia.

Se condena a la demandada a abonar a la actora una indemnización por daño moral de **6.251,00 E.**

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2504-0000-61-0935-19 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2504-0000-61-0935-19.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.