

Nº AUTOS: DEMANDA 1390 /2010

Nº SENT: 97/11

En la ciudad de MADRID a cuatro de marzo de dos mil once.

Dña. _____ Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 26 de la localidad o provincia MADRID, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO entre partes, de una y como demandante _____, que comparece asistida de Letrado y de otra como demandado _____, que comparece representada y asistida de Letrado,

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La demanda tuvo entrada en este Juzgado por turno de reparto con fecha de 28/10/2010, admitiéndose a trámite por providencia de la fecha que consta en autos, y que se procedió a dar traslado a la parte demandada, y a citar a las partes para la celebración de los actos de conciliación y juicio, para el día 10/02/2011. Se ha citado al Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.-En el día señalado comparecieron las partes en la forma que reseña el acta practicada, en la que, previa ratificación a la demanda, igualmente consta la prueba propuesta y practicada así como su resultado, elevándose las conclusiones a definitivas. En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, doña _____, mayor de edad, y cuyos demás datos personales constan en el encabezamiento de la demanda, y se dan por reproducidos. La actora tiene una antigüedad reconocida de 1 de octubre de 1997, con la categoría profesional de Oficial Administrativo y con un salario a tiempo completo de 2.880,05 euros, con prorrateo de pagas extras. La actora tiene reducida la jornada por cuidado de hijo menor de ocho años (en un 25% de su jornada), y por ello percibe un salario de 2.160,04 euros brutos mensuales, según nómina de julio de 2010.

SEGUNDO.- La empresa demandada se subroga en las relaciones laborales de la antigua empleadora de la actora _____, y empresa absorbida por ésta, en



JUNIO DE 2006 (documento de subrogación de la demandada comunicado a la actora, nº 5 de la actora).

La demandante inició permiso por maternidad y reducción de jornada por cuidado de menor en septiembre de 2005. El horario de la actora es de 8:00 horas de la mañana a 14:00 horas de lunes a viernes.

La empresa demandada entrevistó a la actora para conocer su trabajo y la duración de la reducción de jornada (en octubre de 2007, no negado por la empresa).

En la empresa demandada se produce paulatinamente reestructuración de servicios, y desde 2008 a 2010 se pregunta a la actora si está dispuesta a trabajar por la tarde, aún cuando se abonen como horas extras; la actora declina la invitación por razones de guarda del menor.

En verano de 2010 la empresa vuelve a plantear a la actora la posibilidad de extender su jornada por la tarde, y si tiene voluntad de extender su jornada reducida hasta el máximo legal, y la actora responde que esa es su voluntad (testifical y no negado por la demandada).

TERCERO.- La demandada comunicó el despido a la actora en fecha 8 de septiembre de 2010, basado en causas económicas y organizativas. Respecto a las causas económicas se alega lo siguiente (en síntesis): "1.- La razones de índole económico que justifica la amortización de su puesto de trabajo son consecuencia de la deficitaria situación que la acumulación de pérdidas financieras ha generado la empresa. Como usted bien conoce, _____, inició su actividad en España, durante el ejercicio 2006, como filial de la matriz _____".

La apertura de los centros en Madrid y Barcelona, exigió que en aquel momento durante los ejercicios sucesivos, la empresa se viera en la necesidad de efectuar dotaciones inversiones millonarias de cara a crear y mantener en España el prestigio internacional del que nuestro matriz siempre ha gozado. Sin embargo, el crecimiento de la compañía en España, no ha seguido la línea ascendente inicialmente dibujada y esperada desde los últimos años, la situación deficitaria de la compañía es cada vez más ostensible.

En efecto mientras que el ejercicio 2007 el resultado arrojó unas pérdidas equivalentes a 1.276.938,29 €, en el 2008 la sociedad sido incapaz de superar en los años sucesivos, tal situación generando en el 2008 un importe de 91.286,35 € de pérdidas, cifra ésta que fue duplicada en el 2009 hasta un importe de 186.427,83 € de pérdida.

De hecho, al mes de marzo de 2010, y a pesar de los esfuerzos realizados, la sociedad siguen una preocupante situación de pérdidas estimadas por importe ya de 29.258,20 €.

Ante tal situación, la compañía procedió intentar contener la partida de gastos generales, sin que sin embargo tal decisión haya resultado suficiente para revertir la situación económica negativa de la empresa... (remisión a la carta de despido)..."

La carta continúa con una serie de ejemplos que se califican como intentos de restablecer el equilibrio





patrimonial dirigido a la reducción de gastos.

"2.- La razones de índole organizativa que justifica la amortización de su puesto de trabajo son la creación de un centro de servicios compartidos en Gennevilliers por la entidad matriz, donde se han centralizado todas las labores de gestión de litigios, gestión de pedidos y gestión administrativa de clientes de todas las filiales entre las que se encuentra esta empresa.

En concreto puesto de trabajo usted ocupa en el Departamento de Litigios y Reclamaciones, es uno de los directamente afectados por el proceso de centralización mencionado, de modo que el indicado centro de servicios compartidos asume el grueso de las funciones que usted venía desarrollando en la empresa, consistentes en la gestión de diferencias de precios gestión de diferencias de mercancías (entre lo recibido por cliente y enviado desde almacén), facturación diaria, emisión de bonos por diferencias, emisión y seguimiento de abonos RMA y seguimiento de cargos de devoluciones enviados por clientes.

Los estudios internos efectuados por la compañía aconsejaron la adopción de la creación del Centro de Y 100 servicios Compartidos, con la finalidad de optimizar los recursos de sus empleados..., formación de ejercicio profesional, así como la práctica de varios idiomas europeos estandarizar los procesos y permitir un mayor control sobre la grabación de datos de pedidos..." (nos remitimos a la carta de despido).

La comunicación de despido continúa con una serie de explicaciones sobre la necesidad de la centralización de las tareas realizadas en el servicio supuestamente centralizado y suprimió en España y los beneficios del mismo.

En la carta se pone a disposición del actora de indemnización de 20 días por año trabajado que asciende a 26.790,41euros, que la actora no aceptó y que la empresa ingresó mediante transferencia bancaria en la cuenta de la trabajadora (documental la empresa).

CUARTO.- En el registro mercantil de Madrid no constan las cuentas de la empresa demandada de los años 2008 y 2009. La empresa demandada ha cerrado el centro de trabajo que tenía en Barcelona habiendo despedido a la trabajadora que con categoría de encargada desempeñaba las funciones en dicho centro, y que realizaba las tareas de gestión de productos defectuosos reclamaciones envíos etc. (documento número 16 de la parte actora sentencia de despido declaró improcedente por el juzgado de lo social número 27 de Barcelona recurrida en suplicación por la empresa demandada).

QUINTO.- En los documentos número 10 y número 11 de la parte demandante consta la felicitación por parte de la empresa demandada a determinados trabajadores por cubrir y alcanzar los objetivos establecidos para el año 2008 y 2009, a los que nos remitimos.

SEXTO.- La actora ha venido realizando las mismas tareas



desde el 2008 hasta la fecha de despido junto con la trabajadora que permanece en el centro de Madrid doña Vanessa que realizaba además el trabajo por la tarde. La propuesta de su trabajo al actora fue realizado por la empresa en varias ocasiones y la demandante rechazó la extensión de horario por las razones ya expuestas. La actora ha prestado sus funciones primero en el departamento de reclamaciones que se reconvirtió en un nuevo sistema de devoluciones hasta su despido. La empresa cerró la oficina que tenía en la calle Quintana y abrió otra en la calle Espronceda. La trabajadora Vanessa fue contratada por tiempo indefinido en verano de 2010.

SÉPTIMO.- La actora no ostenta la condición de representante de los trabajadores ni sindical, ni lo ha sido en el año anterior al despido. La actora está embarazada de 11 semanas en fecha 24 de agosto de 2011 (documento nº 17 de la demandante).

OCTAVO.- Se celebró la preceptiva conciliación previa a la vía judicial, con resultado sin acuerdo, según consta en autos, a lo que nos remitimos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se declaran probados resultan de los medios de prueba articulados y a los que anteriormente se ha hecho mención con el necesario detalle, a la vista asimismo del conjunto de la prueba practicada (art. 97.2 LPL).

SEGUNDO.- En relación con el fondo planteado, y según establece el art.49 de la LET, la causa o motivo de extinción debe ser de las tasadas en dicho precepto. La empresa cumple con el requisito de notificar el despido por escrito, pero debe acreditar que los hechos allí descritos sean ciertos y ajustados a la legalidad de la extinción de los contratos. La función que la carta de despido tiene fundamentalmente, es el conocimiento de los hechos concretos imputados como causa de despido, la concreción de la controversia a dichos hechos así como la delimitación de la oposición y prueba de su justificación para conllevar la extinción lícita de la relación laboral.

La carta de despido se formula como despido objetivo, donde se afirma por la empresa que la causa del despido es económica (pérdidas financieras), y por razones organizativas, en la que alega que el departamento de la actora, el de reclamaciones se ha centralizado en la empresa matriz en Francia. Se afirma que al desaparecer su departamento se hace innecesario su puesto de trabajo. Las razones económicas explican la razón de centralización y nueva estructuración de servicios para abaratar gastos.

Frente a ello se opone la actora por las siguientes causas; en primer lugar, se alega que la razón de su despido es por



el hecho de ejercer la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años; además la actora está embarazada; y tal es así, según refiere, que la empresa ha preguntado en múltiples ocasiones que hasta cuándo la actora pretendía mantener su jornada reducida. Se le propuso realizar jornada de tarde computando como horas extras, para realizar el trabajo que necesitaba extenderse por la tarde para los trabajos que generan el nuevo sistema de devoluciones. Y ante la negativa por la tarde el trabajo lo realiza una compañera Vanessa.

En segundo lugar, afirma esa parte que en la carta no quedan especificadas las supuestas pérdidas que se alegan; y que tales datos no se han podido comprobar la no depositar las cuentas de la empresa en el Registro Mercantil, ni presentar auditoría ni disponer de documentos ni informes donde se pueda verificar esos hechos y su entidad. En tercer lugar, y respecto a que el departamento de la actora se ha visto suprimido ante la centralización de ese servicio en la empresa matriz, se niega tal hecho aya que la actora ha prestado otras funciones desde que en el año 2008 el Departamento de Comercial se centralizó; y ha estado desarrollando funciones en el sistema de devoluciones, calidad de los productos, quejas etc. Al igual que la compañera Vanessa.

De ahí que niegue la existencia de las supuestas causas objetivas, y entienda que la base del despido es por el ejercicio de sus derechos derivados de la maternidad.

TERCERO.- Vistas las posiciones de las partes, y el planteamiento de las mismas, se debe valorar en primer lugar, si concurren las causas y se acreditan los hechos que justifiquen el despido, según los motivos aducidos por la empresa. De no ser así, se debería calificar el despido como nulo, si se acreditara la improcedencia del despido, al probarse que la empresa ha insistido en que la actora se incorporase en horario completo.

Pues bien, el art. 52 apartado c) de la LET exige que la empresa pruebe y acredite que la amortización del puesto de trabajo contribuya a superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa a través de una mejor organización de los recursos.

En este supuesto, la empresa no acredita las pérdidas económicas financieras que justifiquen la amortización del puesto de trabajo. Y se afirma de entrada así, porque esa parte debe realizar el esfuerzo de prueba y para ello no debe dejar en manos del juzgador la labor de interpretación de los documentos financieros y contables. Por el contrario debe traer los medios de prueba y aportar las pericias que demuestren que sus datos económicos coinciden con los datos que aporta en la carta de despido y que tales datos tienen el signo negativo de hacer necesaria y conveniente los despidos o el despido hoy planteado.

Ningún esfuerzo en ese sentido se ha efectuado por esa parte. Se adjuntan documentos económicos, que no han sido interpretados ni analizados por experto alguno, y además, no se pueden comparar con documentos fiscales, y los resultados de todo ello que deben ser o estar depositados en el Registro Mercantil, como documentos ya contrastados o



contrastables.

De este modo, nada se puede dar por probado respecto a la causa económica alegada en la carta, amén de las meras manifestaciones y valoraciones de parte efectuadas y reiteradas en el acto del juicio oral por la demandada.

CUARTO.- En segundo lugar, y respecto a la causa organizativa alegada, de Creación de un Centro de Servicios Compartidos en Gennevilliers, donde se centralizan las gestiones de pedidos, administrativos, etc, tiene o hubiera requerido un doble esfuerzo.

En primer lugar, acreditar que la actora prestaba servicios en un departamento que ha desaparecido, y que sólo prestaba sus servicios en ese departamento y que no existe función ni adaptación a otro puesto. Y en segundo lugar, debía acreditar que tal reestructuración se ha producido, que de ello deriva una amortización del puesto de la actora. No valdría o sería equivalente que es necesario amortizar cualquier puesto de trabajo. Ya que la actora ha acreditado que la pericia de las tareas que ha desarrollado y su preparación.

Pues en este sentido, las alegaciones de la empresa en la carta son meras afirmaciones de parte, ya que ni con la documental aportada ni con la testifical se logra acreditar en qué consiste realmente la remodelación de la empresa matriz y las filiales. Tampoco se acredita que la actora prestara servicios en un departamento desaparecido, al no distinguirse las funciones anteriores de las nuevas. Y si las nuevas no se han puesto en práctica porque es un nuevo servicio, no se acredita que la actora no pueda realizarlas con igual pericia que hasta entonces ha estado realizando el trabajo.

En cambio, y de forma evidente, se ha constatado que la empresa ha insistido a la actora en distintas ocasiones, y casi desde su subrogación, que necesitaba que la actora se incorporase a tiempo completo y que extendiera su jornada por la tarde; y ésta ha declinado el ofrecimiento manteniendo su derecho a la reducción de jornada.

Así, al no haber acreditado que es el puesto de la actora el que sobra en la organización productiva, así como tampoco motiva de forma suficiente y razonable que la supuesta causa económica implique la necesidad de amortizar el puesto de trabajo, tal situación nos lleva ante la improcedencia del despido, a calificar el DESPIDO COMO NULO al no concurrir causa legítima de resolución por causa económica y organizativa, y sí haber acreditado que concurre en la actora causa de nulidad al elegir a esta trabajadora por estar ejerciendo el derecho a la protección del hijo menor mediante la reducción de jornada, así como es conocido por la empresa y acreditado en este momento el embarazo de la actora.

En tal sentido se dispone la NULIDAD en el art. 55 n° 4 de la LET, "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley; o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será

también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) .. B) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados..".

QUINTO.- Por todo lo expuesto, la parte demandada no ha acreditado los motivos del despido objetivo comunicado, quedando desvirtuada la posible procedencia del despido, y siendo éste claramente improcedente, al no constituir esos hechos causa objetivas para la amortización del puesto de trabajo acontecido.

Y como ya se ha acreditado y expuesto anteriormente, la actora ha ejercitado su derecho a reducción de jornada por cuidado de hijo menor y actual embarazo, y al no existir causa legítima de procedencia del despido, lo que prevé el art. 55 n° 5 es calificar el despido como nulo, la concurrir uno de los supuestos allí regulados. Se debe derivar, por consiguiente, las consecuencias jurídicas que dispone el art. 55 n° 6 para el despido nulo, cual es la readmisión inmediata del trabajador con el abono de los salarios dejados de percibir.

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

FALLO

Que estimando la demanda formulada por .
frente y como demandada, la empresa -
debo declarar y declaro NULO el despido de la trabajadora demandante y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que readmita a la trabajadora inmediatamente, y así mismo debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la actora los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta su readmisión, con devolución de la indemnización percibida de 20 días que la empresa ingresó en su cuenta mediante transferencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. 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 150 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de este Juzgado con el num. 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 a nombre de este juzgado, con el nº , la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos 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, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo.Sr/a magistrado-Juez que la suscribe, en las Sala de Audiencias de este Juzgado.
Doy fe.