



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a las partes demandadas. Realizada correctamente la notificación a la parte demandada, se citó a todas las partes para la celebración del correspondiente juicio oral el 02-09-2020.

TERCERO.- Llegado el día de juicio, compareció únicamente la parte actora y solicitó una Sentencia de acuerdo a sus intereses. Se practicaron las pruebas que fueron declaradas pertinentes, de las propuestas por la actora. Finalmente aquella elevó a definitivas sus conclusiones.

CUARTO.- En el presente procedimiento se han cumplido las formalidades legales exigibles.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Don [redacted] con número de afiliación a la Seguridad Social nº [redacted] comenzó a prestar servicios para la mercantil demandada en fecha 12-09-2018, con la categoría profesional de [redacted] a jornada completa y con un salario diario con prorrata de pagas extras de 71,53 €.

(documentos nº 1, 2 y 3 del ramo de prueba de la actora)

SEGUNDO.- Con fecha 13-12-2019 el empresario procedió a finalizar el contrato de trabajo sin notificación alguna al trabajador, que tuvo conocimiento del despido a través de la TGSS.

(documento nº 1 del ramo de prueba de la actora y *ficta confessio*)

TERCERO.- La empresa adeuda al trabajador el salario de diciembre 2019 equivalente a 453,88 €, las vacaciones devengadas y no disfrutadas equivalente a 278,25 €, así como la paga extra de Navidad 2019 equivalente a 560,04 €.

(bloque documental nº 6 del ramo de prueba de la actora y *ficta confessio*)





CUARTO.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo de representatividad laboral alguno.

(hecho no controvertido)

QUINTO.- El Convenio Colectivo de aplicación es el Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona para los años 2018-2012 (código convenio 43000145011994)

SEXTO.- En fecha 30-12-2019, se interpuso papeleta de conciliación ante el Organismo público competente, celebrándose el día 29-01-2020, con el resultado de SIN AVENENCIA.

(documental adjunta por la actora el 29-01-2020)

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 1.2,a), 6 y 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con el art. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1985.

En relación a la competencia territorial de este Juzgado, destacar que el trabajador ha prestado sus servicios en Sant Adrià de Besòs, Manresa y por último en Altafulla (Tarragona).

Según el Art. 10.1 LRJS: "Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio (Tarragona), el del contrato (Barcelona), si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado (Barcelona)."

Habiendo prestado servicios en Altafulla, y teniendo el





provocado. De manera que su realidad y operatividad no deben excluirse cuando existan hechos que revelen inequívocamente la voluntad empresarial de poner fin a la relación contractual (TS 4-12-89, EDJ 10873; 16-11-98, EDJ 27118; 28-6-18, EDJ 535063 ; TSJ Sevilla 17-5-18, EDJ 528270).

Ante estos supuestos el trabajador viene obligado a accionar , ya que en otro caso su aquietamiento puede producir una caducidad de la acción cuando posteriormente intente demandar por despido (TS auto 15-9-10, EDJ 204227; TSJ Galicia 9-3-01, EDJ 14513; TSJ Asturias 28-9-01, EDJ 55824; TS 4-12-89 , EDJ 10873; 11-10-90 , EDJ 9269; 16-11-98, EDJ 27118; TSJ Murcia 1-2-01, EDJ 103172; TSJ Asturias 28-9-01, EDJ 55824; TSJ Madrid 11-6-10, EDJ 181050). En conclusión, el trabajador que no recibe ocupación efectiva y no cobra los salarios que le corresponden, sin una justificación o explicación objetiva o razonable, o dentro de una perspectiva indefinida o futuro incierto, debe de accionar por despido (TS 2-6-86 , EDJ 3757; 20-2-91 , EDJ 1822). No obstante, se entendió que no había despido tácito en un caso en el que pese a no dar ocupación efectiva e impagar el salario, se convocaba al trabajador demandante semanalmente para acudir a la empresa (TSJ Cataluña 15-4-03 , EDJ 266012).

Los hechos de la demanda a juicio de este Juzgador, implican un **despido tácito**. El trabajador recibió una comunicación empresarial (si bien indirecta a través de la TGSS) comunicándole su baja en la Seguridad Social, quedando patente la voluntad empresarial inequívoca de extinguir la relación laboral. Tras ello, el trabajador accionó por despido dentro del plazo de caducidad de 20 días establecido en la Ley. Por todo ello, debemos considerar el despido del actor como un despido tácito y por lo tanto improcedente, con las consecuencias que para ello prevé el artículo 56 ET.

CUARTO.- Estudio del contrato de obra y servicio

El objeto de este contrato es la realización de obras o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta (TS 19-3-02, EDJ 27056; 21-3-02, EDJ 27064).





Se encuentra regulado en los artículos 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, 15.8 del mismo cuerpo legal y artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Este último artículo dispone:

<< El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, 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.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.

b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.>>

Nos encontramos en el presente caso con que el trabajador viene prestando sus servicios con un contrato de obra y servicio.

Alega en la demanda que el contrato de obra y servicio se celebró en fraude de ley, pues el trabajador prestó sus servicios en obras de localidades diferentes a las indicadas en el contrato, y en concreto, alega no haber prestado servicios en la obra situada en Manresa. Corresponde a la





empresa demandada la carga de la prueba (Artículo 105 LRJS). Dado que no lo ha hecho en el presente supuesto, debemos concluir que no ha quedado probada la causa de temporalidad del contrato del trabajador _____.

En virtud de lo establecido en el artículo 15.3 del ET "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley."

QUINTO.- Consecuencias de la improcedencia del despido.

Prevé el art. 56 ET que << el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.>>

El artículo 56 ET consagra el derecho de opción del empresario entre la readmisión y el pago de una indemnización. Para el caso de opción por la indemnización, la misma ascenderá a **3.147,32 euros**.

SEXTO.- Cantidades adeudadas

El art. 4.2.f) del Estatuto de los Trabajadores (ET) preceptúa que el salario es uno de los derechos básicos del trabajador, determinando el art. 26 del mismo texto legal su





contenido y regulando el Convenio de la OIT núm. 95 de fecha 1-7-49 (ratificado por España el 12-6-58) su protección y aseguramiento. Tal normativa supone y presupone para su aplicación la existencia del derecho a la percepción del mismo en la cuantía establecida o para su reconocimiento u otorgamiento en vía judicial de la constancia fáctica de su devengo en la cuantía o por el importe reclamado de forma tal que acreditada la relación existente correspondería al empresario probar el abono de las cantidades devengadas como salario.

Pues bien, en la presente *litis* ha quedado acreditado por la prueba documental acompañada por la parte actora consistente en los recibos individuales justificativos de nóminas así como a través de la *ficta confessio* (Art. 91.2 y 94.2 LRJS) que la empresa demandada adeuda a la actora las siguientes cantidades:

- Salario de diciembre 2019 equivalente a 453,88 €
- Vacaciones devengadas y no disfrutadas equivalente a 278,25 €.
- Paga extra Navidad 2019 equivalente a 560,04 €

TOTAL = 1.292,16 €.

SÉPTIMO.- Intereses.

La cantidad adeudada devengara el interés por mora establecido en el art. 29.3 ET, ante el voluntario incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones.

OCTAVO.- Recurso.

La materia objeto de esta *litis* es susceptible de recurso de suplicación conforme a lo preceptuado en el art. 191.3.a) LRJS.

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





F A L L O

Que estimando totalmente la demanda formulada por
) frente a _____ S.L.:

- Debo declarar y declaro improcedente el despido de
) de fecha 13-12-2019, condenando a la empresa
demandada a estar y pasar por esta declaración.

- Debo CONDENAR y CONDENO a _____ S.L., a
que opte entre la readmisión -con el pago entonces de los
salarios de tramitación desde la fecha de despido hasta la
efectiva reincorporación- o el abono de una indemnización de
3.147,32 euros.

La opción deberá ejercitarse en el plazo de 5 días a
partir del siguiente a la notificación de esta Sentencia.

Se advierte al empresario que en el supuesto de no optar
por la readmisión o la indemnización se entiende que opta
por la primera.

- Debo condenar y condeno a _____ S.L. al
abono de 1.292,16 € en concepto de salarios impagados,
cantidad que deberá ser incrementada con el 10% ex art. 29.3
ET, haciendo un total de 1.421,39 €.

Llévese esta sentencia al libro de sentencias de este
Juzgado dejando certificación literal de la misma a las
actuaciones.

Modo de impugnación: recurso de **SUPPLICACION**, ante la Sala Social del Tribunal
Superior de Justicia de Catalunya, que debe ser anunciado en esta Oficina judicial en el
plazo de **CINCO** días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación (artículo 194
LRJS).

En el momento del anuncio, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de
Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por
importe de 300 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una
cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida
Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse
por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero a primer
requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas





legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

Así lo acuerda, manda y firma don Óscar Mendizábal Fernández Juez del Juzgado Social nº 1 de Tarragona.

El Magistrado

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 y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada, 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, que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).

Don Oscar Mendizábal Fernández Juez del Juzgado Social nº 1 de Tarragona
Firma: Oscar Mendizábal Fernández Juez del Juzgado Social nº 1 de Tarragona
Fecha: 2020.07.09 12:56

