



Juzgado de lo Social nº 35 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici C, planta 13 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 937966573
FAX: 938844951
E-MAIL: social35.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420208017156

Despidos / Ceses en general 328/2020-D

Materia: Extinción del contrato por causas objetivas

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 5458000061032820
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 35 de Barcelona
Concepto: 5458000061032820

Parte demandante/ejecutante: ...
Abogado/a:
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: MINISTERI FISCAL, NG, S.L., FONS DE GARANTIA
SALARIAL (FOGASA)
Abogado/a: Miguel Albasanz Sendra
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 50/2020

Barcelona, 18 de noviembre de 2020

Vistos por doña [redacted], magistrada Juez del Juzgado de lo Social núm. 35 de Barcelona, los presentes autos nº 328/2020 en materia de DESPIDO, seguidos en virtud de demanda formulada por doña [redacted], como demandante, asistida por la Letrada doña [redacted]; contra la empresa LSC BARCELONA REPORTING, S.L. como demandada, representada y asistida por el Letrado don MIGUEL ALBASANZ SENDRA y con intervención del Ministerio Fiscal, pronuncio la presente sentencia con los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los presentes autos traen causa de la demanda formulada por la parte actora, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes a su derecho, suplicó que se dicte sentencia por la que se declare la NULIDAD del despido condenando a la empresa demandada a la readmisión en idénticas condiciones que antes de proceder al despido, así como al abono de los salarios de trámite y subsidiariamente, se declare la IMPROCEDENCIA del despido, debiendo optar la empresa demandada entre la readmisión en idénticas condiciones que antes de proceder al despido o al abono de la indemnización legal correspondiente así como el interés legal del dinero. Todo ello con las demás consecuencias legales inherentes a tales declaraciones.

En fecha 06/10/20 la actora presentó escrito de aclaración de su demanda, en el sentido de que en el supuesto de estimación subsidiaria se ofrezca a la empresa la opción entre





la readmisión o una indemnización suficientemente disuasoria, de conformidad con el artículo 10 del Convenio n.º 158 OIT. Todo ello con las demás consecuencias legales inherentes a tales declaraciones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y dado traslado a la parte demandada del escrito de demanda y del escrito de aclaración, se citó a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral que tuvo lugar el día señalado. A dicho acto comparecieron la trabajadora y la empresa demandada.

Con carácter previo se acordó con las partes dar por reproducidas las alegaciones y conclusiones de las partes en el juicio derivado del procedimiento seguido ante este mismo Juzgado con el n.º 327/2020, en el que se enjuiciaba el despido de otra trabajadora en la misma fecha y en base a los mismos motivos.

En trámite de alegaciones la parte actora concretó el salario de la trabajadora y, a continuación se afirmó y ratificó en la acción de despido ejercitada.

La parte demandada manifiesta su conformidad con el salario, antigüedad y categoría profesional de la trabajadora, no obstante se opone a las pretensiones de la actora realizando las alegaciones que constan en el acta de la vista. En dicho acto la actora manifestó su opción por la no readmisión de la trabajadora.

A continuación se practicaron las pruebas que fueron admitidas, y tras ello, las partes elevaron a definitivas sus conclusiones quedando a continuación los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Doña [REDACTED], ha venido prestando servicios bajo la dependencia de la empresa demandada, LSC BARCELONA REPORTING, S.L., con una antigüedad de 07/10/2019, prestando sus servicios como como Talent Acquisition Manager, con la categoría grupo 2, en el centro de trabajo ubicado en la Gran Vía de las Corts Catalanas n.º 184 de Barcelona, en virtud de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, con un salario bruto mensual de [REDACTED] con prorrata de pagas extras.

(No controvertido y documentos n.º 1 aportado por la actora, documentos n.º B2 y .13 aportados por la demandada)

SEGUNDO.- La actora no ostenta ni ha ostentado la condición de legal representante de los trabajadores ni de representante sindical.





(No controvertido).

TERCERO.- Desde el 01/04/2020 la actora consta afiliada al sindicato CCOO.

(Documento de fecha 12/05/2020, firmado por la Secretaria de afiliación, Participación y Coordinación de Órganos de Dirección de CCOO aportado por la actora con su escrito de demanda)

CUARTO.- En fecha 02/04/2020 la empresa demandada comunicó a la actora mediante carta, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido, la extinción de su contrato de trabajo con efectos en el indicado día, alegando causas objetivas y señalando como motivos de la decisión los siguientes:

"Tras un estudio a nivel internacional relativo a un Plan de reorganización de su estructura, las conclusiones fueron las de la necesidad de centralizar las tareas y suprimir duplicidades a nivel internacional. La compañía inició este Plan en España, a partir del último trimestre de 2019, con la amortización del puesto local de Dirección General. La finalidad del Plan es la de optimizar los recursos disponibles, mejorar la atención al cliente, reducir costes y ganar en eficiencia y productividad. La implementación total de dicho plan debía hacerse efectiva en el primer cuatrimestre de 2020.

En cumplimiento de dicho Plan y tras un estudio de reorganización interna a nivel de mejorar la eficiencia del Departamento al que usted pertenece, y tras la correspondiente valoración de los puestos de trabajo se ha llegado a la conclusión de la ineficiencia que supone mantener el puesto de trabajo en Barcelona que usted ocupa en el Departamento de Recursos Humanos como Talent Acquisition Manager.

De esta manera, y tal y como se señalaba al inicio de este escrito se procede a la extinción de su contrato de trabajo en el día de la fecha por medio de despido objetivo, ante la existencia de causas organizativas".

En la carta se comunica a la actora la puesta a disposición de una indemnización por la cantidad de 765,03 €.

(Carta de despido aportado por la actora con su escrito de demanda y documento n.º 1 aportado por la demandada)

QUINTO.- LSC BARCELONA REPORTING, S.L. forma parte del grupo empresarial





internacional REGUS. Su objeto social es la dirección y puesta en funcionamiento de centros de oficina.

REGUS se dedica al alquiler de espacios de oficinas y espacios Coworking en más de 120 países.

LSC BARCELONA REPORTING, S.L. da soporte logístico a las empresas locales del grupo en Europa, Oriente Medio y África.

El alquiler de los negocios y las oficinas en España lo gestiona otra entidad denominada REGUS MANAGEMENT ESPAÑA S.L., para la que trabajan unas 141 personas, la cual, en fecha 16/04/2020 solicitó ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

El grupo empresarial desde el último trimestre de 2019 se encuentra en un proceso de reestructuración internacional.

(Declaración de doña l, documentos n º 4, 5, 7 y 10 aportados por la demandada)

SEXTO.- La actora estaba en selección personal con reporte en Londres, siendo allí donde está la selección de personal, dependiendo de indicado departamento, centralizándose en Londres las tareas.

(Declaración de doña

SEPTIMO.- En fecha 07/05/2020 la actora formuló papeleta de conciliación en reclamación por despido y cantidad, habiéndose celebrado el intento de conciliación en fecha 13/07/2020 con el resultado de "sin avenencia".

En fecha 14/05/2020 la actora formuló la demanda directora de este procedimiento.

(Folios 6 a 13 de las actuaciones y acta de conciliación de fecha 13/07/2020 de aportada por la actora).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la L.R.J.S., hago constar





que los hechos declarados probados resultan de la apreciación conjunta y ponderada de la prueba practicada, consistente en los documentos aportados por las partes, tal y como singularmente he señalado en cada caso y, conforme a lo que se indicará a continuación.

SEGUNDO.- La actora ejercita una acción de despido interesando, como pretensión principal, su declaración de nulidad alegando que dicha decisión infringe el artículo 35.1 y el 24 de la CE, que es nulo al haberse producido durante el estado de alarma, y que el despido vulnera el derecho fundamental a la integridad moral del artículo 15 de la CE.

Como petición subsidiaria interesa que se declare la improcedencia del despido por indebida aplicación del artículo 52c) del ET en relación con el artículo 51 del mismo texto legal; por infracción del artículo 53.1 a) en relación con los artículos 53.4 del ET in fine y el artículo 122.3 de la LRJS ante la inexistencia de causa.

La demandada prestó su conformidad a las circunstancias profesionales de salario, antigüedad y categoría profesional de la actora, no obstante se opone a sus pretensiones alegando en relación a los denominados despidos prohibidos durante el estado de alarma, en primer lugar que no se nos dice el derecho fundamental que violan y, en segundo lugar que la demandada no tenía causa suficiente para acogerse a un ERTE por fuerza mayor y objetivo, dado su ámbito internacional de actuación. Señala que no cabe hablar de nulidad al no violentarse un derecho fundamental pues el artículo 35.1, no constituye un derecho fundamental y está al mismo nivel que la libertad de empresa del artículo 38 de la CE. Respecto al artículo 24 señala que la actora no indica la modalidad en que ha sido violado. Niega también la vulneración del derecho constitucional a la integridad física y moral del artículo 15 de la CE.

Teniendo en cuenta la prueba practicada no puede estimarse la pretensión de nulidad que la actora ejercita con carácter principal. Ello es así puesto que, el invocado derecho al trabajo previsto en el artículo 35 de la CE no tiene rango de derecho fundamental pues, estos se encuentra en la Sección 1ª (De los derechos fundamentales y libertades públicas, artículos 15 a 29), del Capítulo II del Título I de la Constitución, mientras que el derecho al trabajo está previsto en la Sección 2ª relativa a los derechos y deberes de los ciudadanos.

Tampoco puede apreciarse ni la vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral del artículo 15 ni del derecho a la tutela judicial efectiva en la medida en que se está impugnando la cesión de la demandada de extinción del contrato pero sin que resulte acreditado que exista por parte de la empresa violación de la integridad de la actora ni que se le haya ocasionado la alegada indefensión al poder impugnar la extinción de su contrato mediante el ejercicio de la acción que ha dado lugar a las presentes actuaciones.

Lo que si resulta cierto es que el despido que da lugar a las presentes actuaciones se produce durante el estado de alarma motivado por la crisis sanitaria derivada del COVID-19 y vigente ya el Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo cuyo artículo 2





dispone que "la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido».

No obstante, debe tenerse en cuenta que, la norma invocada no contiene previsión legal sobre la calificación que merecen los despidos ante su inobservancia y, en el momento actual, tampoco existe doctrina jurisprudencial que se pronuncie sobre tal calificación.

Compartiendo los argumentos y razones apuntadas en las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social n.º 26 de esta Ciudad, aportadas por ambas partes considero, que mientras no exista doctrina jurisprudencial unificada, los despidos que se produzcan con inobservancia de lo dispuesto en el artículo 2 del RDL 9/2020 deben ser declarados improcedentes y no nulos siendo las indicadas razones:

"1º Por no existir obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.

2º Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.

3º Porque el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 no introduce una prohibición. Se limita a apuntar que las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o productivo, derivadas de la crisis por el Covid 19, que podrían justificar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020 "no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido ". Y un despido sin causa es improcedente; pero no nulo".

Debe tenerse en cuenta que, en el presente supuesto ha resultado acreditado que los motivos que provocan el despido de la actora son anteriores a la crisis sanitaria derivada del COVID-19 pues, tal y como se ha indicado la demandada ya desde el último trimestre de 2019 se encuentra en un proceso de reestructuración internacional. Y ello sin perjuicio de que, tal y como señale la actora nos encontramos ante un despido sin causa y como tal, conforme a nuestra jurisprudencia debe calificarse como improcedente.

"Cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido - concluye STS 29-2-2001 (citada)- la calificación aplicable es la de improcedencia" del despido, y no la de nulidad del mismo".





Con la prueba practicada la demandada ha acreditado que no tenía causa suficiente para poder acogerse a un ERTE de fuerza mayor u objetivo dado su ámbito de actuación internacional dando soporte logístico a empresas locales del grupo al que pertenece en Europa, Oriente Medio y África.

En contrapartida, la empresa que gestiona el alquiler de los negocios y las oficinas en España esto es, REGUS MANAGEMENT ESPAÑA S.L., para la que trabajan unas 141 personas, sí pudo solicitar y acogerse a un ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

Tal y como resulta del hecho probado cuarto la carta de despido no cumple el mínimo requisito establecido en el art. 53.1 a) del ET en orden a explicar la causa concreta que motiva la decisión pues, la carta no contiene una descripción precisa y suficiente de las circunstancias que inciden negativamente en la eficiencia o rentabilidad de la empresa demandada, no ofrece datos suficientes para justificar la medida extintiva ni menciona dato que la justifique, no exponiendo las causas organizativas en relación al Plan de reorganización de la estructura de la empresa, indicando la nueva organización que se pretende, la aludida centralización de servicios de la que se hizo mención por la demanda en la vista, pues ninguna referencia existe en la citada carta. Pero esto, tal y como se indicó con anterioridad no implica la vulneración del artículo 24 de la CE.

Por todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.1 a del ET, en relación con el apartado 3 del artículo 122 de la LRJS, procede declarar la improcedencia del despido, pero no la nulidad, al resulta la carta de despido genérica e imprecisa en relación a la causa organizativa en la que se funda.

TERCERO.- Señala el art. 56 del ET que "1. Cuando el despido sea declarado improcedente, 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.

2. 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...

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

Respecto de las circunstancias laborales de la parte actora ha de estarse a las señaladas en el hecho probado primero.

Y así, la declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización





extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre), ascendiendo a *"treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades"*. Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 07/10/2019 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 02/04/2020. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125). Por consiguiente, debemos contabilizar 6 meses de prestación de servicios.

Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a 1265,75 €. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte demandante.

CUARTO.- En relación a la indemnización disuasoria solicitada por la actora en aplicación del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que la parte propone que se cuantifique añadiendo al cálculo de cuantificar el importe de la improcedencia otro importe equivalente a los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la fecha de la sentencia considero que no procede atender a tal petición.

En primer lugar, simplemente apuntar que lo resuelto por el Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona en supuestos similares al aquí enjuiciado no vincula a esta Juzgadora, las Sentencias aportadas por ambas partes, no son firmes y no producen efecto de cosa Juzgada conforme al artículo 222.4 de la LEC.

Para adoptar la decisión de que no procede atender a la petición de la actora he tenido en cuenta que nuestro Tribunal Supremo en Sentencia de 23 de octubre de 1990 (ROJ: STS 17436/1990 - ECLI:ES:TS:1990:17436) señala en su fundamento jurídico tercero lo siguiente: *"No tiene en cuenta la parte, que el ordenamiento laboral, en su regulación del despido y con respecto al que merezca la calificación de improcedente -cual es el caso, pues así fue reconocida en conciliación-, se aparta de lo establecido por los arts. 1.106 y siguientes del Código Civil y consagra un régimen específico de resarcimiento, opcional entre la readmisión y la indemnización en metálico, fijando esta última de manera objetiva y tasada, según los términos que establece el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, que contiene determinadas reglas, cuya aplicación produce la exacta cuantificación de aquélla, sin que el Juzgador pueda valorar de otro modo los daños y perjuicios causados por dicho despido improcedente, incrementando o disminuyendo la cantidad que resulta del baremo establecido; sistema este que, como declara la Sentencia de la Sala de 18 de julio de 1985 , puede unas veces beneficiar y otras*





perjudicar al trabajador, quien, por una parte, se halla liberado de acreditar los daños y perjuicios sufridos, pues su existencia se encuentra amparada con presunción iuris et de iure, y, de otra, queda privado de acreditar que los daños y perjuicios que sufre alcanzan dimensión económica superior a la que resulta de las precisas reglas de valoración que contiene dicho art. 56 .

No es legalmente posible, por tanto, en función de un despido improcedente, traer a colación la variedad de perjuicios causados, para pretender un incremento de la indemnización que la Ley marca para cifrar otra ajena a aquélla, pues dichos perjuicios, en toda su variedad, son considerados por el art. 56 cuando establece las reglas para su cuantificación. Sólo si el régimen legal hubiera sido mejorado por Convenio Colectivo cabría el incremento de tal indemnización (Sentencia de la Sala de 28 de julio de 1989). Mas no es tal el caso de autos. La doctrina expuesta reitera la consolidada de la Sala, manifestada en sus Sentencias de 12 y 22 de julio de 1982 , 13 de abril y 18 de julio de 1985 y 14 de octubre de 1987.

A la vista de lo dispuesto en la citada sentencia que el importe de la indemnización haya de ser disuasorio ya se encuentra en el artículo 56 del ET, calculándose sobre la base del periodo que el trabajador ha prestado servicios para el empleador y el salario. A ello añadir que, en el presente supuesto atendiendo a la duración de la relación laboral poco más de un año, tampoco puede entenderse que se haya vulnerados lo dispuesto en el citado Convenio pues la decisión empresarial de extinción de la relación laboral se produce con posterioridad a la contratación si atendemos a que el proceso de reestructuración empresarial si bien se inicia a finales del mes de octubre de 2019, no conste que estuviese previsto o se tuviese conocimiento de tal reestructuración con anterioridad o en el momento del inicio de la relación laboral, a ello añadir que el departamento del que dependía la actora radicaba fuera de Barcelona.

No existen sentencias del Tribunal Supremo que contengan pronunciamiento en contrario a la citada STS de 23 de octubre de 1990 ni tampoco jurisprudencia de la que resulte que el artículo 56 del ET es contrario al Convenio 158 de la OIT.

El Auto del Tribunal Constitucional del 12 de febrero de 2014 (ROJ: ATC 43/2014 - ECLI:ES:TC:2014:43A) resolviendo cuestión de inconstitucionalidad señala que la fórmula legal para determinar el cálculo de la indemnización por despido improcedente no se opone al invocado convenio núm. 158 y así en su fundamento jurídico quinto señala: *"Lo mismo cabe decir respecto a la determinación de los factores de cálculo que, dentro de su libertad de configuración, ha elegido el legislador para determinar la indemnización adecuada al **despido improcedente**. No es irrazonable atender al salario y tiempo de servicios del trabajador en la empresa como elementos de compensación, ni desde luego tampoco lo es que sobre estos elementos se aplique un factor multiplicador prefijado por la ley que, en atención a la culpabilidad del empresario en la extinción, resulta superior en los despidos improcedentes -en la norma cuestionada, cuarenta y cinco o treinta y tres días- que en los despidos colectivos u objetivos procedentes -veinte días (arts. 51.4 y 53.1 LET)-. Por su parte, tampoco esta fórmula legal se opone al Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo art. 10 -que, pese a la adicional referencia del órgano promotor al art. 12, es el aplicable a los supuestos de extinción contractual injustificada- se limita a disponer, entre otras posibilidades, el pago de "una indemnización adecuada", sin precisar los elementos de determinación. No se olvide, además, que el propio legislador valora específicamente las situaciones en que la ilícita decisión extintiva del empresario*





conlleva un daño cualificado por haberse producido con discriminación o violación de derechos fundamentales y libertades públicas, supuesto en que la ley ordena la calificación del despido como nulo, con derecho del trabajador a su preceptiva readmisión, abono de los salarios dejados de percibir, e indemnización derivada de dicha vulneración a determinar judicialmente (arts. 55.5 y 6 LET y 182 y 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social)”

QUINTO.- Interesa la actora que se condene a la empresa demandada a abonar los intereses de demora establecidos en el artículo 1108 del CC. Tal petición no puede ser atendida pues, mientras no se califique judicialmente la decisión empresarial de despido como improcedente no existe una deuda líquida y exigible, de modo que no se puede incurrir en mora, en el sentido pretendido por la actora y ello, sin perjuicio de la mora procesal a la que se refiere el artículo 576 de la LEC tras haberse dictado la presente sentencia.

SEXTO.- De acuerdo con lo previsto en el art. 33 ET procede absolver al FOGASA sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria para el caso de insolvencia empresarial.

SEPTIMO.- En razón de la materia de que se trata, contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación (artículo 191 de la LRJS).

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

FALLO

ESTIMO PARCIALMENTE la demanda por despido interpuesta por doña [redacted] frente a la empresa LSC BARCELONA REPORTING, S.L. y frente al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y declaro la improcedencia del despido efectuado con efectos del 2 de abril de 2020 por parte de la empresa demandada y, habiendo optado la demandada por la no readmisión, declaro extinguida la relación de trabajo con efectos del 2 de abril de 2020, y condeno a la empresa LSC BARCELONA REPORTING, S.L. a que abone a la actora la cantidad de 1265,75 € en concepto de indemnización por despido improcedente, con compensación de la ya abonada.

ABSUELVO al FOGASA de las pretensiones de la demanda, sin perjuicio de sus responsabilidades legales.

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

1265





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 por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La Magistrada

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).





INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

En aplicación del Real Decreto-ley 16/2020 y de la Orden JUS/394/2020, dictados con motivo de la situación sobrevenida con motivo del **COVID-19**, durante el estado de alarma y hasta tres meses después de su finalización:

- 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.

