



Dirección General de Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y
COMPETITIVIDAD

Comunidad de Madrid

REGISTRO DE ENTRADA

Ref: 05/144934.9/21

Fecha: 25/01/2021 09:47

Destino: Área de Mediación, A. y Conciliación (Trabajo) (E.E.y C)

Papeleta de Conciliación individual previa a la vía judicial laboral

Código: 312F2

EL SOLICITANTE ACTÚA COMO

☐ Interesado ☐ Representante ☒ Autorizado para presentación (No es Interesado ni Representante)

Datos Autorizado: NIF/NIE: 70078774M Nombre/Denominación: ROCIO CAMACHO GARRIDO Teléfono:

DATOS DEL DEMANDANTE

NIF/NIE: 51920341A
Nombre: MARIA ROSA Apellido 1: GARRIDO Apellido 2: PEREA
Tipo de vía: CALLE Nombre de vía: Estacion de Chamartin
Número/Km: 14 Piso: portal 8 Puerta: Bajo D Código postal: 28770
Provincia: Madrid Municipio: Colmenar Viejo
Otros datos de localización:
E-mail: mariarosagarridoperea@gmail.com Teléfono 1: 622924294 Teléfono 2:

DATOS ADICIONALES DEL DEMANDANTE

Pasaporte País
Datos del trabajador
Sexo ☐ Varón ☐ Mujer Fecha de nacimiento
Fecha inicio contrato Categoría profesional Salario bruto Incluyendo prorrata de paga extra

DATOS DEL REPRESENTANTE

NIF/NIE Razón social/Entidad:
Nombre: Apellido 1: Apellido 2:
Tipo de vía: Nombre de vía:
Número/Km: Piso: Puerta: Código postal:
Provincia: Municipio:
Otros datos de localización:
e-mail: Teléfono 1: Teléfono 2:
En calidad de:

| MEDIO DE NOTIFICACIÓN | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-------|----------------|-----------------------|----------------|----------------|-------|
| <input type="radio"/> | Notificar por medios electrónicos | | | | | | |
| <input checked="" type="radio"/> | Notificar por correo certificado | | | | | | |
| La notificación electrónica se realizará a través del servicio de Notificaciones Telemáticas de la Comunidad de Madrid, para lo cual previamente deberá estar dado de alta. Si la notificación es por correo certificado, rellene los datos de domicilio a efectos de notificación. | | | | | | | |
| Tipo de vía: | CALLE | | Nombre de vía: | Estación de Chamartín | | | |
| Número: | 14 | Piso: | portal 8 | Puerta: | Bajo D | Código postal: | 28770 |
| Provincia: | Madrid | | | Municipio: | Colmenar Viejo | | |

| DATOS DEL DEMANDADO | | | | | | | |
|---|-------|--|--------|------------|-------------------------------|-------------|-----------|
| Nombre / Razón social | | CGT - CONFEDERACION TERRITORIAL DE MADRID, CASTILL | | | CIF O NIF | | G79008173 |
| Tipo de vía: | CALLE | Nombre de la vía | Alenza | | | Número / Km | 13 |
| Portal | | Bloque | | Piso | | Puerta | |
| Otros datos para precisar la ubicación expresada | | | | | | | |
| Código postal | 28003 | Provincia: | Madrid | | Localidad: | Madrid | |
| Correo electrónico | | cgtmadrid@gmail.com | | | | | |
| Nº Total de trabajadores en plantilla de la empresa, contabilizando todo tipo de contrato | | | 5 | CNAE 2009: | 9420 - Actividades sindicales | | |

| DATOS DEL SEGUNDO DEMANDADO | | | | | | | |
|---|--|------------------|--|------------|------------|-------------|--|
| Nombre / Razón social | | | | | CIF O NIF | | |
| Apellido 1 | | Apellido 2 | | | | | |
| Tipo de vía: | | Nombre de la vía | | | | Número / Km | |
| Portal | | Bloque | | Piso | | Puerta | |
| Otros datos para precisar la ubicación expresada | | | | | | | |
| Código postal | | Provincia: | | | Localidad: | | |
| Correo electrónico | | | | | | | |
| Nº Total de trabajadores en plantilla de la empresa, contabilizando todo tipo de contrato | | | | CNAE 2009: | | | |

| TIPO DE RECLAMACIÓN | |
|--|---|
| Tipo de reclamación | <input checked="" type="radio"/> Despido |
| | <input type="radio"/> Cantidad |
| | <input type="radio"/> Derechos |
| | <input type="radio"/> Derechos y cantidad |
| | <input type="radio"/> Despido y Cantidad |
| | <input type="radio"/> Extinción del contrato por voluntad del trabajador |
| | <input type="radio"/> Extinción del contrato por voluntad del trabajador, por falta de pago, y Cantidad |
| | <input type="radio"/> Sanción disciplinaria |
| | <input type="radio"/> Conflicto colectivo |
| (En caso de reclamación por Despido / Cantidad) Fecha de efectos: 31/12/2020 | |

| Enumeración clara y concisa de los hechos en los que se basa su pretensión |
|--|
| Papeleta Adjunta |

Por todo lo expuesto, SOLICITO al ÁREA DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN (SMAC) de Madrid, que teniendo por presentado el presente escrito con sus copias correspondientes, lo admita y, en su virtud se sirva señalar día y hora citando al interesado (s) para la celebración del preceptivo INTENTO DE CONCILIACIÓN con el demandado (s), previo a la vía judicial laboral, todo ello de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de Noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas, Arts. 63 a 68 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, Real Decreto 932/1995, de 9 de junio sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral).

El DEMANDANTE o REPRESENTANTE LEGAL firmante DECLARA bajo su responsabilidad que los datos e informaciones contenidas en este documento de solicitud de conciliación son correctas, veraces, y que tiene la firme voluntad de dirigirse al Área de Mediación, Arbitraje y Conciliación [SMAC] de Madrid para celebrar el acto de conciliación solicitado.

| FECHA: | | | |
|--------|--------|---|------------|
| En | Madrid | a | 25/01/2021 |

| FIRMA |
|--|
| Huella digital de CAMACHO GARRIDO, ROCIO - NIF 70078774M // Nombre de reconocimiento(DN): CAMACHO GARRIDO, ROCIO // Fecha: 25.01.2021 09:47:19 |

| ORGANISMO DESTINATARIO | |
|--------------------------------|---|
| DIRECCIÓN GENERAL / ORGANISMO: | Dirección General de Trabajo |
| CONSEJERÍA: | Consejería de ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD |

Información sobre Protección de Datos

1. Responsable del tratamiento de sus datos

- Responsable: CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD, D. G. DE TRABAJO
- Domicilio social: Consultar www.comunidad.madrid/centros
- Contacto Delegado de Protección de Datos: protecciondedatos.eec@madrid.org

2. ¿En qué Actividades de Tratamiento están incluidos mis datos personales y con qué fines se tratarán?

- TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE CONCILIACIÓN

En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales, sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:

- Tramitación de los expedientes de conciliación entre trabajadores y empresas afectadas por conflictos laborales, como requisito previo para, en su caso, acceder a la jurisdicción social. Registro en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para el acto de conciliación individual previa obligatoria a la demanda en el Juzgado de lo Social.

3. ¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?
RGPD 6.1 c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.,
RGPD 6.1 e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.
LO 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la CM. Artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.
4. ¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles.
Según la Ley 39/2015, el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia 'Ejercicio de derechos de protección de datos'.
5. Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.
No se realizan.
6. ¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?
Los datos personales proporcionados se conservarán por el siguiente periodo:
Periodo indeterminado
Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
7. ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?
Empresas demandadas y los órganos de la jurisdicción social
8. Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.
Cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento explícito, tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
9. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.
Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.
10. Categoría de datos objeto de tratamiento.
Datos de carácter identificativo, Detalles del empleo, Datos económicos, financieros y de seguro
11. Fuente de la que procedan los datos
Interesado
12. Información adicional.
Pueden consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>, así como la información sobre el Registro de Actividades de Tratamiento del Responsable antes señalado en el siguiente enlace: www.comunidad.madrid/protecciondedatos

Código: 312F2

ANTE EL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

DOÑA MARÍA ROSA GARRIDO PEREA, mayor de edad, con DNI 51920341-A, con domicilio en la Calle Estación de Chamartín, 14, portal 8, Bajo D, 28770, Colmenar Viejo (Madrid), ante este órgano de conciliación comparece y como mejor en derecho proceda, **DICE**:

Que mediante el presente escrito formula papeleta de conciliación por **Despido Nulo con Vulneración de Derechos Fundamentales**, o en su caso, **Improcedente** contra la empresa, **CONFEDERACIÓN REGIONAL DE MADRID, CASTILLA LA MANCHA Y EXTREMADURA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**, con CIF, G79008173, y con domicilio en la calle Alenza 13, 28003, Madrid.

Y todo ello en virtud de los siguientes:

HECHOS

PRIMERO. - Que la trabajadora ha venido prestando servicios para la empresa demandada a través de la siguiente relación de contratos temporales:

- Desde el 1 de julio del 2015 al 18 de noviembre del 2016. – Contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad.
- Desde el 21 de noviembre del 2016 al 11 de diciembre del 2016. - Contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad.
- Desde el 2 de febrero del 2017 al 12 de marzo del 2017. - Contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad.
- Desde el 22 de mayo del 2017 al 20 de junio del 2017. - Contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad.
- Desde el 21 de junio del 2017 al 13 de julio del 2017. – Contrato de Duración Determinada Tiempo Parcial. – Interinidad.
- Desde el 2 de octubre del 2017 al 15 de mayo del 2019. – Contrato de Duración Determinada Tiempo Completo. – Interinidad.

- Desde el 18 de noviembre del 2019 al 30 de junio del 2020. - – Contrato de Duración Determinada Tiempo Completo. – Interinidad.
- Desde el 1 de julio del 2020 al 31 de diciembre del 2020. – Duración Determina Tiempo Completo – Eventual por Circunstancias de la Producción.

SEGUNDO. - Que la categoría profesional que tenía reconocida la trabajadora era la de Limpiadora, percibiendo una retribución salarial por todos los conceptos de 2.347,13 €uros Brutos mensuales.

Que las funciones que realizaba eran las siguientes:

- 1) Las funciones concretas y determinadas propias de una persona limpiadora ejecutando las tareas de fregado, desempolvado, barrido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario de los locales, recintos y lugares de la Confederación Regional de Madrid, Castilla la Mancha y Extremadura de la Confederación General del Trabajo en la Calle Alenza, nº13 sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.
- 2) La limpieza de cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates de la Confederación Regional de Madrid, Castilla la Mancha y Extremadura de la Confederación General del Trabajo en la Calle Alenza, nº13, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

TERCERO. – Que el convenio colectivo que disciplinaba las relaciones laborales, según se hacía constar en la estipulación séptima del último contrato temporal suscrito por la actora era el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

No obstante esta parte ha tenido conocimiento que la empresa demandada suscribió un convenio colectivo aplicable a todas las personas trabajadoras que prestan servicios para la Confederación Territorial de Madrid, Castilla La Mancha y Extremadura de la Confederación General del Trabajo, habiendo solicitado diligencias preparatorias previas a la interposición de esta demanda

con el objeto de conocer el contenido y vigencia de la citada norma convencional y su posible aplicación a la relación laboral de la actora.

CUARTO. – **Fraude de Ley en la Contratación y Abuso de Derecho en el Contrato de Interinidad.**

Que tal y como hemos descrito en el hecho primero de nuestra demanda la trabajadora ha venido prestando servicios para el sindicato demandado, que ha actuado como un verdadero empleador, desde el año 2015.

Dentro de la citada relación laboral es importante destacar las condiciones de contratación que se produjeron como consecuencia del penúltimo contrato de trabajo, esto es, el contrato de duración determinado a tiempo completo por interinidad que abarco un período comprendido entre el 18 de noviembre del 2019 al 30 de junio del 2020.

En la Cláusula Específica de Interinidad se establecía que el objeto del contrato era la sustitución de la trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, Doña Sara Iglesias Gómez, quien se encontraba incurso un proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

La citada trabajadora a través de un proceso judicial obtuvo en el mes de febrero del año 2020 el reconocimiento de una Incapacidad Permanente Total, siendo dicho hecho comunicado a la empresa, Confederación Territorial de Madrid, Castilla La Mancha y Extremadura de la Confederación General del Trabajo, quien no obstante no procedió a rescindir el contrato de interinidad de la demandante hasta el día 30 de junio del 2020, eso sí, con la promesa de reanudar la actividad laboral desde el 1 de julio del 2020 pero esta vez bajo la suscripción de un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

Este comportamiento **impropio**, a nuestro modo de ver, de un sindicato de trabajadores que entre sus fines no lo olvidemos se encuentra la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, tal y como expresamente recoge el artículo **7 de la Constitución** y que además su propósito fundacional contenido en el **artículo 2, letra c) de sus Estatutos**, *se dirige a la eliminación de cualquier forma de explotación y de aprensión que atente contra la libertad de la persona. A la práctica del apoyo mutuo y de la solidaridad entre los trabajadores/as, así como a la defensa de sus intereses socioeconómicos inmediatos, artículo 2, letra d), de sus estatutos. Y a la promoción y organización de la actividad encaminadas, a la ayuda de todo tipo en favor de los colectivos, grupos, sectores y personas que sufran algún tipo de discriminación o marginación social, profesional económica, racial, etcétera, con el objetivo de facilitar su integración social, artículo 2, letra e) de*

sus Estatutos, sin embargo como decimos procede a rescindir el contrato de trabajo de la actora cuando la causa de interinidad o bien había desaparecido, al decaer definitivamente la reserva del puesto de trabajo de la trabajadora a quien se sustituía, habiendo por tanto devenido firme la relación laboral, o bien, si la trabajadora sustituida tenía la expectativa de recobrar su anterior puesto de trabajo al encontrarse dentro de las situaciones previstas en el **artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores**, es decir por revisión de sus incapacidad permanente durante el período de dos años, el contrato de interinidad no debería haber finalizado al seguir concurriendo la causa que dio origen al mismo.

Por tanto fuera como fuese lo cierto es que el empleador de la trabajadora rescinde indebidamente el contrato de trabajo de la actora, olvidando que la misma es también parte del colectivo que dice defender y proteger, siendo un claro ejemplo del abuso de derecho que se dispensa siempre a la parte más débil de la relación laboral, esto es, al trabajador a quien se le cercena sus derechos por pura arbitrariedad de su empleador, llámese empresa como tal o como en este caso sindicato de trabajadores, que buscando una salida futura de la trabajadora sin apenas derechos sabedores del fraude en la contratación que se había cometido con la misma, ya que la demandante estaba ocupando un puesto que ya no se encontraba reservado y por tanto había consolidado la fijeza de su relación laboral, se la extingue el contrato y se le ofrece otro con menores garantías y sin posibilidad de renovación, lo que sin duda es un auténtico fraude de ley y un evidente abuso de poder de quien ejerce las funciones de un verdadero empresario, lo podemos decir más alto pero no más claro.

QUINTO. – Fraude de Ley en el Contrato de Trabajo Eventual Por Circunstancias de la Producción.

Siguiendo con la estela del fraude en la contratación vamos ahora a detenernos en el contenido del contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo eventual por circunstancias de la producción que abarca un período comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre del 2020.

En su Cláusula Específica de Eventualidad del contrato se dice: *“Atender las exigencias, circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en Tareas de Limpieza, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima”*

Recordemos que el **artículo 15 apartado primero letra b) del Estatuto de los Trabajadores** establece lo siguiente:

“Podrá celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (...)”

Y en relación con el citado precepto sustantivo se encontraría el **artículo 3 apartado segundo del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en Materia de Contratos de Duración Determinada**, que detalla los requisitos formales del contrato temporal por circunstancias de la producción en el siguiente sentido:

“El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico.

- a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.*
- b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.”*

Por lo tanto la modalidad contractual elegida por la empresa demandada sería un contrato causal en su nacimiento, ya que exige obligatoriamente la concurrencia de una causa legal para su celebración y la necesidad de plasmar en el propio contrato la razón que ampara dicha temporalidad, cuya omisión, como es el caso que nos ocupa, donde se orilla absolutamente referencia alguna a los motivos que sustentan la contratación de la trabajadora, ya que simplemente se cita con absoluta generalidad e imprecisión que el exceso o aumento de tareas en la producción es la limpieza de las instalaciones del inmueble donde se encuentra ubicado el sindicato empleador, funciones que además coinciden con las que venía desarrollando la actora a través del contrato de interinidad que previamente había sido extinguido sin causa alguna, lo que demuestra sin discusión que no existía ninguna circunstancia especial o imprevista sino una actividad que únicamente podemos calificar como ordinaria y habitual y por tanto indefinida en el tiempo pero nunca temporal.

Lo que conllevaría inexorablemente la aplicación de la teoría del fraude de ley, en virtud del contenido de los **artículos 15, apartado tercero del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 apartado tercero del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en Materia de Contratos de Duración Determinada**, que

establece que: “*Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley*”.

Afirmación que mantenemos con rotundidad ya que es evidente la intención maliciosa del sindicato demandado que buscaba vehiculizar la relación laboral de la actora a través de una modalidad contractual que pudiera extinguir a su vencimiento temporal, sin ninguna otra justificación, para con ello desprenderse de la trabajadora evitando la consolidación de su puesto de trabajo, lo que nos lleva a la siguiente pregunta; ¿busca el sindicato demandado subcontratar los servicios de limpieza sustituyendo una relación laboral indefinida por contrataciones temporales precarias, que supongan un ahorro de costes económicos? Si la respuesta a esta pregunta es afirmativa deberíamos reflexionar sobre la deriva del pensamiento social de un sindicato que actúa contrariamente a lo que defiende.

SEXTO. – Que con fecha **15 de diciembre del 2020**, el sindicato demandado comunicó a la trabajadora la finalización de su relación laboral. El contenido de la citada comunicación fue el siguiente:

“Muy señora nuestra:

En relación con el contrato que, con fecha 01 de julio de 2020 y al amparo del Real Decreto Ley 35/2010 tenemos suscrito ante el vencimiento del mismo y dentro del plazo legalmente establecido, esta empresa le comunica que ante la imposibilidad de renovar el vínculo laboral causará baja en la misma el próximo 31 de diciembre de 2020, como consecuencia de la finalización del contrato. Sírvese firma copia de la presente para nuestra constancia y archivo.”

SÉPTIMO. – Que la trabajadora es una mujer de 53 años, sin cualificación profesional y sin conocimientos jurídicos. Su salida del mercado laboral supondrá para la misma no solo la pérdida de su sustento económico, sino que además conllevará una dificultad añadida para la búsqueda y encuentro de un empleo debido a sus condiciones personales y profesionales.

OCTAVO. - Nulidad por vulneración de derechos fundamentales de la extinción de la relación Laboral.

Que consideramos que el cese de la relación laboral de la actora debe de ser declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales, en concreto su despido atenta tanto al derecho constitucional a la dignidad personal y profesional consagrado en **el artículo 10.1 de la Constitución Española**, que nos dice: *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.”*

Que a su vez se reconoce en los textos internacionales como es el caso de la **Carta Social Europea revisada en 1996**, cuyo **artículo 26** se pronuncia en el siguiente sentido: *“Todos los trabajadores tienen derecho a la dignidad en el trabajo”*.

Y vulnera en la misma medida el derecho a la igualdad y no discriminación previsto en el **artículo 14 de la norma primera de nuestro ordenamiento** que establece: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Ya que a nuestro modo de ver el comportamiento empresarial del sindicato demandado no ha garantizado en modo alguno los derechos que entendemos son básicos en una relación laboral, lo que ha supuesto un evidente menoscabo de la dignidad personal y profesional de la trabajadora y ha generado una desigualdad de trato real en perjuicio de la actora, y ello porque las siguientes razones:

1. El palmario fraude de ley en el que se encontraba la relación laboral de la trabajadora en dos momentos distintos, (i) durante el desarrollo del último contrato de interinidad, desde el momento en el que la trabajadora sustituida alcanza la situación invalidante de forma permanente, y sin embargo la actora continua prestando servicios para el sindicato demandado, (ii), con la suscripción en unidad de acto de un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción sin una causa real, ni desde el punto de vista del objeto del contrato, la limpieza del edificio donde se encuentra ubicado el sindicato, actividad que no puede ser calificada como autónoma e imprevista, ni desde el enfoque de su duración temporal al tratarse de una actividad permanente.

La finalización del contrato de interinidad y su nueva alta a través del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción se produce con un objetivo claro, evitar la condición de trabajadora fija en la empresa, ya que no había ninguna necesidad de temporalizar la prestación laboral de la actora, y más cuando la misma había realizado sus funciones desde

el año 2015 a través de diferentes contrataciones, lo que demuestra el carácter permanente de la actividad y quizás lo más importante el grado de competencia y conocimiento que la trabajadora había adquirido de su puesto de trabajo.

Por tanto, el ofrecimiento de un nuevo contrato temporal cuando no existía causa que pudiera amparar su otorgamiento supone un auténtico fraude de ley, ya que no ha existido una amortización real del puesto de trabajo que ocupaba la actora, el mismo sigue existiendo y va a ser necesario contratar a una persona para que ocupe sus funciones, simplemente se ha buscado su salida de la empresa y la pérdida de su empleo.

El comportamiento del sindicato es por tanto encuadrable en el contenido del **artículo 6.4 del Código Civil**, que define el fraude de ley como: *“Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir”*.

2. El abuso de derecho con el que ha actuado el sindicato demandado a la hora de modificar los contratos temporales de la trabajadora y de dar por finalizada la relación laboral.

Hemos detallado en los hechos de nuestra demanda cual es la situación personal y profesional de la trabajadora, la misma ha confiado, debido a la larga duración de su relación laboral desde el año 2015 al 2020, y la condición de su empleador, un sindicato de trabajadores, que todas las actuaciones que se iban produciendo estaban amparadas en la legalidad y finalizarían con su contratación indefinida, por lo que ha ido suscribiendo todos aquellos contratos que se le han pedido por su empleador.

El sindicato demandado, sin embargo, ha abusado de la buena fe de la trabajadora ya que tenía pleno conocimiento de la infracción que estaba cometiendo, sabía perfectamente que finalizado la causa de interinidad si la trabajadora seguía prestando servicios la relación laboral se tornaría en indefinida, conocía el plazo máximo de duración, 6 meses, del contrato eventual por circunstancias de la producción, toda la información fue ocultada maliciosamente a la actora ya que la finalidad buscada era proceder a la extinción de la relación laboral de la demandante, comportamiento que entraría en la definición del abuso de derecho que figura en el **artículo 7 del Código Civil**, que establece:

“1. Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

2. La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso”

3. Que los actos que han sido detallados impactan sobre el derecho a la dignidad personal y profesional de la trabajadora al resaltar el fraude de ley y el abuso de derecho con el que se ha conducido el sindicato demandado para proceder a extinguir la relación laboral de la trabajadora, privándola de la capacidad de reacción para protegerse contra la vulneración de sus derechos laborales, además el citado comportamiento conlleva un atentado absoluto a su condición de mujer trabajadora, y sin cualificación profesional, creando una desigualdad de trato real, ya que entendemos que sus condiciones personales, en concreto su edad ha sido el factor que ha desencadenado la extinción de la relación laboral por el interés del sindicato demandado de no hacerse cargo de una trabajadora con esa edad y con una limitación, que no impedimento, a la hora de afrontar algunas de las tareas que se le encomiendan, sustituyéndola o bien para una trabajadora con menor edad, o bien externalización el servicio y precarizando las condiciones laborales de los trabajadores, en ambos casos, como decimos, ha sido la edad la causa que ha priorizado la decisión empresarial.”

NOVENO. - *Indemnización por Vulneración del Derecho Fundamental.*

En el **artículo 183, apartado primero de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, fija que:
“Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicos en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivado”

En este sentido la doctrina unificada entre otras las (SSTS 23 de marzo de 2000 , 28 de febrero de 2000 , 9 de noviembre de 1998, etc.), establece; *que si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho fundamental, decretará la reparación consiguiente de las consecuencias ilícitas del comportamiento, y al declarar la existencia de la vulneración de este derecho, dispondrá “la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”* **Art. 180, 1 LPL.**

Sin olvidar que la **STS de 29 enero 1993**, establece que *“para la fijación de la indemnización derivada del daño moral debe tenerse en cuenta que: a) no se requiere su prueba directa, por la dificultad que ello entraña, sino demostrar la existencia del acto que, necesariamente, conlleve aquel daño; b) la fijación de su cuantía queda al arbitrio judicial, con la debida ponderación de todas las circunstancias concurrentes, y c) así como la fijación del daño material es objetiva, la determinación del daño moral y su repercusión económica es subjetiva, atendiendo a las necesidades y circunstancias del caso concreto”*

Por dicho motivos solicitamos una indemnización a favor de la trabajadora de **DOCE MIL EUROS (12.000 €)**, en concepto de daños y perjuicios morales por el comportamiento discriminatorio llevado a cabo por la empresa demandada contra la actora, cifra que señalamos en virtud de la graduación de la cuantía de las sanciones para las faltas calificadas como muy graves, que se recogen en el **artículo 40, apartado primero letra c), del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, debiendo servir la imposición de la indemnización que solicitamos como prevención frente a futuros hechos empresariales, y más cuando se trata de un sindicato de trabajo el que ha vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora.

DÉCIMO. - Improcedencia del Despido

Que entendemos que la relación laboral es indefinida, tal y como hemos venido defendiendo en el desarrollo de nuestra demanda, por tanto, no existe causa alguna para proceder a extinguir la relación laboral de la actora, lo que nos llevarían a entender que el despido debe de ser declarado improcedente, tal y como establece el **artículo 122, apartado primero de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**: *“Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo*

cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acredite, se calificará de improcedente”

Sin perjuicio de la calificación del despido como improcedente debemos de indicar que en este caso la trabajadora no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores, y por tanto el ordenamiento jurídico laboral no le brinda la garantía prevista en el **artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores**, que establece:

“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.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.”

No obstante, al tratarse de un caso singular donde el empleador es un sindicato consideramos que en el caso de que se produzca la declaración de improcedencia del despido la opción por la que debería inclinarse la parte demandada sería la de la readmisión de la trabajadora, ya que como organización sindical y social su fin se encuentra en la defensa del empleo estable.

DÉCIMO PRIMERO. – *Indemnización Por Despido Improcedente.*

Entendemos que en el caso del despido se declare improcedente, y que el sindicato demandado actué de forma contraria a los fines que lo sustentan, es decir a la promoción y defensa del empleo, optando la extinción de la relación laboral la indemnización que en su caso debería de percibir la trabajadora alcanzaría la suma de 28.165,66 €uros, es decir la de un año de servicios, ya que la estricta aplicación del contenido del **artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores** que establece: “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 periodos 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”.

Supondría que el sindicato demandado únicamente debería de abonar a la trabajadora la cantidad de 1.273,24 €uros, en concepto de indemnización por despido improcedente, cantidad que en virtud del contenido del **Convenio número 158 de la Organización Internación del Trabajo**, (en adelante OIT) entendemos que no ejerce efecto disuasorio alguno para la empresa demandada, ya que es precisamente esta situación la buscada con su comportamiento, es decir el desprendimiento de la trabajadora al menor coste posible.

Por tanto, atendiendo al **artículo 10 del Convenio número 158 de la OIT**, que nos dice: “*Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar el pago de una indemnización adecuada u a otra reparación que se considere apropiada.*”

En este mismo sentido, y en relación con el pago de una indemnización adecuada cuando el despido se produce sin causa alguna que justifique la extinción de la relación laboral, encontramos el **artículo 24 de la Carta Social Europea (Texto Revisado de 1996)**:

“Parte I: Todos los trabajadores tienen derecho a protección en caso de despido.

Parte II: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

- a. – El derecho de los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello, relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.*
- b. El derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada a otra reparación apropiada.”*

Sustentados en los preceptos normativos que han sido comentados, y en la jurisprudencia comunitaria y nacional que se aportara en el momento procesal oportuno concluimos que el Convenio Número 158 de la OIT recoge la necesidad de que exista una causa real previa a la extinción de la relación laboral para poder conllevar, como efecto final, el cese del trabajador, en nuestro ordenamiento jurídico esa situación, de no darse o acreditarse, situará la calificación de la amortización del puesto de trabajo en un despido improcedente, lo que de nuevo nos dirigiría a la valoración que el órgano judicial sentenciador debiera de dar al concepto de indemnización adecuada que los instrumentos internacionales recogen, tal y como hemos visto, y que según nuestro parecer influidos por la citada normativa, debe de tener un efecto disuasorio para la empresa, y por tanto en un caso como el actual no puede limitarse simplemente a la indemnización tasada prevista en el **artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores**.

Lo cual nos lleva a considerar, para garantizar el derecho de la trabajadora a que la extinción de su relación laboral sea causal y a proporcionarle una indemnización adecuada, en el caso de calificarse la misma como improcedente, y siempre y cuando el sindicato empleador optare por la extinción de la relación laboral, que la indemnización por despido improcedente se debería de alzar a la cantidad de una anualidad de su retribución salarial, es decir la suma 28.165,66 €uros €uros.

DÉCIMO SEGUNDO. - Que en el último año la trabajadora no ha ostentado cargo de representación unitaria.

Por lo expuesto,

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, SUPlico: Que teniendo por presentada esta papeleta de demanda en conciliación por despido nulo por vulneración de derechos fundamentales o en su caso improcedente cite en legal forma a la empresa demandada, en la persona de su legal representante o persona autorizada en derecho, al objeto de que en la preceptiva conciliación se avengan a reconocer:

- i. La nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales procediendo a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta la reintegración efectiva en su puesto de trabajo, abonándose, además, la suma de DOCE MIL €uros en concepto de daños moral.
- ii. O en su caso se reconozca la improcedencia del despido, y se procede a la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo con los salarios de tramitación que se hubieran devengado, y en caso contrario, si se optare por la extinción de la relación laboral se le abone una la indemnización adecuada en la suma de 28.165,66 €uros, o subsidiariamente se pague la máxima indemnización legalmente prevista

Y en el supuesto de incomparecencia se tenga a la empresa demandada por no comparecida a los efectos legales previstos en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, así como en los artículos 66.3 y 97.3 del vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Fdo. - **MARÍA ROSA GARRIDO PEREA**



5192034 1-A