



Roj: **SJSO 4086/2020 - ECLI:ES:JSO:2020:4086**

Id Cendoj: **13034440032020100048**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Ciudad Real**

Sección: **3**

Fecha: **29/09/2020**

Nº de Recurso: **234/2020**

Nº de Resolución: **286/2020**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **FLOR DE LIS LARA LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**JDO. DE LO SOCIAL N. 3-BIS**

**CIUDAD REAL**

SENTENCIA: 00286/2020

**Nº AUTOS:** DEMANDA 234/2020

En CIUDAD REAL a 29 de septiembre de 2020

Vistos por mí, D/ña. **FLOR DE LIS LARA LOPEZ**, Juez del Juzgado de lo Social nº 3 bis de CIUDAD REAL tras haber visto los presentes autos nº 234/20 sobre **DESPIDO Y CANTIDAD**, de una y como demandante **DON Gumersindo**, comparece asistido del Letrado Don Darío Garcia-Catalan Tercero y de otra como demandada Hernan asistido del Letrado Don Donaciano Muñoz Ramírez.

**EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA nº 286/2020**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** - Presentada la demanda 15.04.20 correspondió su conocimiento a este Juzgado de lo Social por turno de reparto registrándose con el nº 234/2020 en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró aplicables, terminó suplicando al Juzgado que, tras los trámites oportunos, se dicte sentencia por la que estimando la demanda 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, y el finiquito expresado en el hecho segundo de la demanda, así como el interés legal del dinero. Todo ello con las demás consecuencias legales inherentes a tales declaraciones.

**SEGUNDO.** - Admitida a trámite la demanda, se admitió la acumulación de acción por despido y cantidad; se dio traslado a la parte demandada y citando a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, que tuvo lugar el día 22 de septiembre de 2020. La parte demandante se afirma y se ratifica en su demanda. La demandada se opone a la demanda.

Practicándose las pruebas que fueron declaradas pertinentes siendo la documental, interrogatorio del demandante y testifical Don Isidoro y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.

**TERCERO:** En el presente procedimiento se han cumplido los requisitos legales.

**HECHOS PROBADOS**



**PRIMERO.** - DON Gumersindo , ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 02.12.19, en virtud de contrato de trabajo o servicios a tiempo completo, de lunes a sábado, con la categoría profesional de peón agrícola.

En el contrato de trabajo temporal, de fecha 2 de diciembre de 2019, se especifica en las cláusulas específicas de obra o servicio determinado: campaña de aceituna, poda de olivar y encinas y cuidado de animales.

Con un salario mensual, según demanda, de 1.113,42 euros sin incluir prorrata de pagas extras.

**SEGUNDO.** - Con fecha 23 de marzo de 2020, el empresario comunica al trabajador carta cuyo tenor literal es el siguiente:

"Estimado Sr.

Por medio de la presente le comunico que la relación laboral que venía manteniendo con la empresa Carlos Simón Ruiz, y que se inició el 1 de noviembre de 2019 finalizara el próximo día 31 de marzo de 2020.

Tal decisión está motivada por la causa establecida en el artículo 54 apartado 2 d) del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador está incumpliendo su obligación de aportar a la empresa los correspondientes partes de baja además de no atender las reiteradas llamadas realizadas por la empresa para interesarse por su situación.

En Abenojar a 16 de marzo de 2020" (firmado por el trabajador 26.03.20- no conforme)

**TERCERO.** - La empresa entrego con posterioridad en fecha 27 de marzo de 2020 carta de despido, cuyo tenor literal es siguiente:

"Estimado Sr:

Por medio de la presente le comunico que la relación laboral que venía manteniendo con esta empresa, finalizara el próximo día 31 de marzo de 2020.

Así mismo le comunico que en la fecha indicada tendrá a su disposición la indemnización que conforme a la Ley le corresponde.

En Abenojar a 20 de marzo de 2020" (firmado por el trabajador 20.03.20-no conforme)

**CUARTO.** - Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo del Sector Agrario de la provincia de Ciudad Real.

Conforme el Convenio un peón fijo tiene un salario diario de 26,47 euros (salario base)

Y un peón de carácter temporal o eventual, el salario diario es de 42,46 euros (salario base + vacaciones y pagas extras).

**QUINTO.** - El demandante reclama la cantidad correspondiente a 10 días de vacaciones no disfrutadas por importe de 371,1 euros y la parte proporcional de la paga extraordinaria devengada por importe de 742,28 euros.

**SEXTO.** - El demandante no ostenta condición de delegado sindical o representante de los trabajadores.

**SEPTIMO-** Con fecha 10 de junio de 2020 se celebró acto de conciliación en reclamación por despido que finalizó sin avenencia.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la LRJS se hace constar que los anteriores hechos probados son el resultado de la siguiente valoración de la prueba practicada en el acto del juicio.

**SEGUNDO.** - Se solicita la declaración del despido nulo por finalización del contrato temporal porque el mismo no se ampara en ninguna causa valida y por la situación de crisis sanitaria derivada del Covid-19, amparándose en el Real Decreto- Ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias, así como el Real Decreto- Ley 9/2020 de 27 de marzo por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral. Solicita con carácter subsidiario la declaración de improcedencia, y que las cuantías indemnizatorias de improcedencia deben ser incrementadas en el interés legal del dinero conforme el artículo 1108 del Código Civil. Mas las cantidades correspondientes a vacaciones y parte proporcional de pagas extras.

La demandada se opone a la demanda, alegando que el contrato se ha extinguido, es ajustado. No es fraudulento. El trabajador fue contratado por la recogida de aceituna, y las otras actividades son accesorias.



Que no hay vulneración de ningún derecho, no es aplicable los Reales Decretos Ley sobre covid-19. Que en el salario está incluido la pagas extras y vacaciones.

### **TERCERO. - Análisis del contrato de trabajo del actor.**

El trabajador tiene suscrito un contrato de trabajo temporal de obra o servicio determinado, suscrito en fecha 02.12.19. En cláusulas específicas de obra o servicio determinado se indica: "campaña de aceituna, poda de olivar y encinas y cuidado de animales".

El trabajador es despedido, con efectos 31.03.20.

El demandante indica que la relación laboral se ha realizado en fraude de ley, porque el demandante no solo fue contratado para la poda del olivo, sino también hacia labores de mantenimiento del ganado. No hay temporalidad.

El demandado, indica que fue contratado para la poda del olivo.

Expuesto lo anterior, el objeto del contrato de trabajo, suscrito entre las partes, es muy amplio, y no se acota a una actividad temporal.

Es conveniente apuntar que la jurisprudencia ha declarado que "es doctrina unificada de la Sala en relación al contrato por obra y servicio determinado ( sentencia de 1 de diciembre de 1.996, seguida de otras) la de que el valido acogimiento de la modalidad contractual que utiliza el art. 15-1 a) del E.T. no solo requiere que la obra o servicio que constituya su objeto sea de duración incierta y ofrezca autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad normal de empresa, sino que al ser concertado sea suficientemente identificada la obra o servicio ".

La doctrina jurisprudencial ha reiterado que para aceptar el límite temporal debe acreditarse que hay un elemento objetivo y externo que limite la prestación de la actividad ( STS de 2 de junio de 2000 y 30 de abril de 2001), esto es, la singularidad de la obra o servicio que debe quedar suficientemente determinada y concreta, pues estamos ante una contratación laboral que ha de regirse por normas laborales y ampararse en alguna de las causas que establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores .

En el caso de autos, dado el objeto para el que fue contratado el actor, no se justifica el fin de la obra o servicio. El objeto es muy amplio y no se acota a un servicio o a una obra determinada. Téngase en cuenta que figura en el contrato, campaña de aceituna, poda de olivar y encinas y cuidado de animales.

En el interrogatorio llevado a cabo, el propio actor reconoció que se dedicaba al cuidado de los animales, que había que contarlos y luego, a los pequeños había que darles de comer. Que lo hacía el solo. Participaba también en las labores de la poda. Cuidaba de los animales, la poda y quitaba hierba. El propio testigo Don Isidoro , reconoció que el demandante fue contratado para los animales, limpiaba, se encarga del camino....

Expuesto lo anterior, nos encontramos en un supuesto en que se ha utilizado una modalidad contractual temporal, para la realización de trabajos que no resultan amparados por la regulación finalista del contrato utilizado. Existe, por tanto, una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trata. Situación para la que el ordenamiento jurídico ha previsto que la consecuencia de la nulidad de las cláusulas de temporalidad incluidas en cada contrato y su sustitución por el carácter indefinido no fijo del contrato que liga a las partes, pues cuando se está en presencia de un contrato celebrado en fraude de ley se produce automáticamente **su conversión en indefinido**.

### **CUARTO. - Despido nulo o improcedente.**

En relación con la calificación de despido nulo, la misma queda reservada para los casos muy graves, con vulneración de derechos fundamentales o relacionados con situaciones susceptibles de especial protección, para evitar, precisamente la vulneración de un derecho fundamental, el no sufrir discriminación previstos en el artículo 55.5 del ET.

Igualmente, el régimen general del fraude de ley, ni el del abuso de derecho, recogidos en los artículo 6.4 y 7.2 del Código Civil, respectivamente, imponen la declaración de nulidad del correspondiente acto jurídico. La consecuencia es la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir en el caso del fraude de ley (que para el despido implica la declaración de improcedencia al no estar justificada la extinción), y la correspondiente indemnización.

La nulidad sólo se contempla para los actos jurídicos contrarios a normas imperativas y/o prohibitivas, en el art. 6.3 del Código Civil; y sólo cuando en aquellas normas no se haya previsto un efecto distinto.

No obstante, en el presente caso concurre una circunstancia muy especial. El despido se produce en plena crisis sanitaria, y también económica, por la paralización de la actividad productiva, provocada por la pandemia



de Covid 19, que justificó la declaración del estado de alarma. Estando ya vigente el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, que dispone: "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".

Podemos presumir que la decisión empresarial no atiende a la finalización de la obra o servicio, conforme a lo apuntado anteriormente, sino al contexto socioeconómico en que acaece, en plena crisis por el Covid 19.

Sin embargo, es discutible la calificación que merecen los despidos verificados desconociendo esta previsión legal. La norma nada dice, la exposición de motivos no arroja luz sobre la anterior incógnita, y, evidentemente, no hay doctrina jurisprudencial al respecto. Deberá ser la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la que en unificación de doctrina se pronuncie en el futuro.

Esta juzgadora considera, en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada, que los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, por las siguientes razones:

1º Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.

2º 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".

Lo anterior lleva a considerar improcedente el cese por fin de contrato temporal, no siendo cauce adecuado la vía del artículo 49 punto 1 letra c del Estatuto de los Trabajadores para extinguir el contrato de trabajo.

El despido ha de declararse improcedente con todos los efectos previstos legalmente para tal declaración, a tenor de lo establecido en el art. 53.5 del E.T., en relación con el art. 122.3 de la LRJS y con los efectos que así mismo disponen el art. 53.5, apartado b) del E.T. y el art. 123 de LRJS.

**CUARTO.** - El salario del trabajador.

Aplicando el Convenio Colectivo de aplicación, y teniendo en cuenta la conversión del contrato temporal a indefinido, conforme lo expuesto en el fundamento de derecho tercero, el salario del trabajador con todos los conceptos incluidos, sería de 31,91 euros/día.

Hay que partir, que, en el contrato temporal, el salario del trabajador incluye el salario base + vacaciones + p.p. extras. El trabajador ha percibido dentro de su salario, las vacaciones y las pagas extras.

Esta Juzgadora desconoce los cálculos realizados por el demandante para calcular los días de vacaciones que reclama y la paga extraordinaria devengada.

Teniendo en cuenta que se reclaman 10 días de vacaciones, la cantidad será de 319,1 euros. Descontando la cantidad que por dicho concepto se haya percibido. Esta cantidad devengará el interés del artículo 29.3 del ET.

Y en cuanto a la parte proporcional de la paga extraordinaria devengada, la cantidad sea de 453,76 euros. Descontando la cantidad percibida por dicho concepto. Esta cantidad devengará el interés del art. 29.3 del ET

Conforme a dicho salario la indemnización que le corresponde al trabajador sería de **526,51 euros**, **descontando** la cantidad percibida por dicho concepto.

**QUINTO.** -Sobre la petición del interés legal del dinero sobre la cuantía de la indemnización.

Debe rechazarse, la reclamación de intereses moratorios respecto a la indemnización legal.

En tanto en cuanto no exista una declaración judicial calificando el despido como improcedente, e incluso hasta que no se tenga ejercitada, en su caso, la opción empresarial por la extinción indemnizada, no existe una deuda exigible que pueda generar intereses moratorios ex art. 1108 del CC.

Por tanto, debemos desestimar la pretensión accesoria relativa a los intereses moratorios, sin perjuicio de los intereses procesales que puedan devengarse tras el dictado de esta sentencia, de conformidad con el art. 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**QUINTO.** - La materia objeto de esta litis es susceptible de recurso de suplicación, conforme a lo preceptuado en el artículo 191 de la L.J.S.



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

## FALLO

Que **estimando** la demanda presentada por DON Gumersindo contra Hernan sobre **DESPIDO y CANTIDAD**, declaro la IMPROCEDENCIA del despido del trabajador y condeno al empresario demandado a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto, readmita al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono en tal caso de los salarios de tramitación, o bien le indemnice en la cuantía de **526,51 euros**, descontando la cantidad percibida por dicho concepto. Debiendo advertir por ultimo a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DIAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión. **Asimismo, se condena** al empresario demandado a abonar al trabajador la cantidad de **772,86 euros** en concepto de vacaciones y parte proporcional de paga extraordinaria, descontando las cantidades percibidas por dichos conceptos, más el 10% por mora.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo.

Adviértase, igualmente al recurrente que no fuera trabajador, beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de Justicia Gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER nº 1405/0000/10/0234/20 Agencia 0030, clave de la Oficina 5016 sita en Plaza del Pilar nº 1 a nombre de este Juzgado, igualmente al recurrente que no tenga reconocido el beneficio de Justicia Gratuita, deberá consignar la tasa correspondiente (salvo los trabajadores, sean por cuenta ajena o autónomos que tendrán una exención del 60 por ciento en la cuantía de la tasa, Ley 10/2.012 de 20 de Noviembre, por la que se regulan tasas en el ámbito de la Administración de Justicia).

En el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, podrá consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado nº 1405/0000/65/0234/20 abierta en la entidad Bancaria referida anteriormente la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en la que haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolo a este Juzgado con el anuncio del recurso acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso.

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

**PUBLICACIÓN:** Dada, leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por la Juez, en el día de su pronunciamiento, hallándose celebrando Audiencia Pública. Doy fe.