



A
JDO. DE LO SOCIAL N. 1 PONFERRADA

PROCURADORA
FECHA DE NOTIFICACION
8 / 01 / 2024

SENTENCIA: 00001/2024

AVD HUERTAS DE SACRAMENTO 14 PLANTA 2 (EJECUCIONES SOCIAL 1-987451339-FAX
987 45 13 06)
Tfno: 987 45 1351-UPAD SOC
Fax: 987 45 1230-UPAD SOC

Procedimiento especial sobre despido 56/2023.

SENTENCIA n° 1/2024

Ponferrada, 3 de enero de 2024.

Juez: Raquel Nieto Docio.

Demandante: [Redacted]
Letrada: [Redacted].

Demandados: - PAC Gestión Sociocultural y Turística,
S.L.

Letrado: [Redacted].

- Ayuntamiento de Ponferrada.

Letrado: [Redacted].

Procuradora: [Redacted] en sustitución de
la [Redacted].

Con intervención del Ministerio Fiscal.

Objeto de juicio: acción de declaración de despido nulo
o, subsidiariamente, improcedente.

ANTECEDENTES DE HECHO



Primero.- La representación letrada de [REDACTED] [REDACTED] formuló demanda, que fue turnada a este Juzgado en fecha 21 de marzo de 2023, en la que solicitaba se dictase sentencia frente a PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. y el Ayuntamiento de Ponferrada por la que se declarase la nulidad o, en todo caso, la improcedencia del despido efectuado el 2 de enero de 2023, con las consecuencias a ello inherentes.

Segundo.- La demanda fue admitida a trámite. Las partes fueron convocadas a los actos de conciliación y juicio, celebrados finalmente el 21 de diciembre de 2023.

Tercero.- Al juicio asistieron las partes representadas por Letrado, salvo el Ministerio Fiscal, quien excusó su presencia.

Llevado a cabo el turno de alegaciones fue recibido el pleito a prueba.

Se practicó documental a instancia de todas las partes.

Seguidamente las partes hicieron uso de la palabra para conclusiones.

Quedó el juicio visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

Primero.- Con antigüedad de 1 de diciembre de 2008 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (DNI [REDACTED]) ha venido prestando servicios mediante contrato indefinido a tiempo parcial (62,3% de la jornada) para la empresa PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. en el servicio de ludotecas municipales de Ponferrada con categoría profesional [REDACTED] y salario, pactado conforme al Convenio Colectivo autonómico de Servicios Educativos Extraescolares y Socioculturales de Castilla y León, de 30,93 euros diarios, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. es la actual adjudicataria del servicio de ludotecas del Ayuntamiento de Ponferrada.

La [REDACTED] simultaneaba, desde el 3 de mayo de 2021, este trabajo con la prestación de servicios en la Residencia de la Tercera Edad [REDACTED].



Segundo.- El 16 de junio de 2022 [REDACTED] solicitó una excedencia voluntaria que le fue concedida por su empresa por carta de la misma fecha en que se le comunicaba que había resuelto aceptar su solicitud por un periodo de seis meses, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 1 de enero de 2023.

Tercero.- El 28 de noviembre de 2022 [REDACTED] inició un proceso de incapacidad temporal, por enfermedad común, con diagnóstico [REDACTED].

Cuarto.- El 5 de diciembre posterior, vigente tal situación, comunicó a su empresa su deseo de reincorporarse a su puesto de trabajo el día 2 de enero de 2023, sin hacer constar aquélla.

La empresa procedió a darle de alta el festivo día 2, no obstante lo cual, la [REDACTED] no pudo incorporarse a su puesto el día 3 posterior, dado que subsistía la situación de incapacidad temporal.

Tras mantener conversaciones por WhatsApp con persona de la empresa, acudió a su médico de familia para que le expidiese un parte de baja, a lo que el facultativo se negó puesto que sólo podía hacerle entrega de un parte de confirmación.

Desde la gestoría de la mercantil se le insistió en que era preciso contar con el parte de baja y no de confirmación por lo que el 18 de enero de 2023 el médico le hizo entrega de un parte de baja con efectos de 28 de noviembre de 2022.

A la vista del mismo, PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. envió a su trabajadora burofax fechado el 23 de enero de 2023 a tenor del cual le informaba de que su situación de incapacidad temporal, iniciada antes del 2 de enero y de cuya fecha no había tenido conocimiento hasta el 18 de enero de 2023, resultaba incompatible con la reincorporación a su puesto de trabajo por lo que dejaba constancia de que no existía ningún inconveniente en que se incorporase cuando finalizase su proceso de baja médica.

Cursó la anulación del alta de 2 de enero de 2023 ante la TGSS, dato que ésta comunicó a la empleada el 25 de enero posterior.

Quinto.- La [REDACTED] no ostentaba, ni había ostentado en el año anterior al despido, la representación legal de los trabajadores.



Sexto.- Disconforme con la decisión empresarial, el 2 de febrero de 2023 [REDACTED] [REDACTED] promovió acto de conciliación previa por despido tácito ante el organismo administrativo correspondiente, sin éxito.

Posteriormente interpuso la demanda origen de estos autos, así como demanda de procedimiento ordinario sobre acción de reingreso, turnada a este juzgado con el número de autos 602/2023, que se halla pendiente de celebración de juicio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El relato de hechos probados no ha sido discutido y resulta de la prueba de naturaleza documental practicada.

La cuestión es de índole jurídica.

Segundo.- Reseñemos, a continuación y de modo sintético, las pretensiones de las partes.

La demandante solicita la declaración de nulidad o, subsidiariamente, de improcedencia de su despido tácito.

Apuntala la pretensión principal sobre la base de la existencia de vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española) por cuanto entiende que el despido se produjo a causa exclusiva de su situación en incapacidad temporal.

En todo caso, resultaría improcedente por cuanto tal situación no justifica la imposibilidad de ser dada de alta en la empresa, una vez expirada la duración de la excedencia voluntaria. No cabe, como pretende la mercantil, demorar el alta hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal.

Convoca a juicio al Ayuntamiento de Ponferrada para la correcta constitución de la litis.

PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. opone, a priori, inadecuación de procedimiento puesto que el elegido debió ser el ordinario en ejercicio de la acción de reingreso, excepción a la que se adhiere el Ayuntamiento codemandado y que impugna la demandante. Ésta mantiene que no plantea otra cosa que la acción por despido aun cuando entiende, en todo



caso, que debería haberse dado trámite a la transformación procedimental, antes de desestimarse la demanda.

En cuanto al fondo del asunto la mercantil niega la existencia de despido en cuanto lo que concurre es una situación de prórroga de la situación de excedencia.

El Ayuntamiento de Ponferrada esgrime falta de legitimación pasiva en el pleito.

Tercero.- Ante tal exposición argumental hemos de iniciar el análisis por determinar la concurrencia o no de la excepción de inadecuación de procedimiento opuesta por las codemandadas.

Por todas (incluidas las aportadas a título orientativo por la empresa demandada), extractaremos parte de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León-Valladolid, de 4 de marzo de 2021 (Recurso 58/2021):

(...) Es clara la doctrina jurisprudencial al respecto, plasmada entre otras por Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2.013 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 23/09/2013 (rec. 2043/2012) acciones ejercitables para el reingreso tras excedencia que establece, que "... La respuesta tradicional a la cuestión que se suscita -acciones ejercitables frente a la negativa empresarial a reincorporar al trabajador tras la excedencia- es, efectivamente, la que se señala en la decisión recurrida, pues siempre ha sido criterio de la Sala que el trabajador excedente puede ejercitar la acción de despido [si el empresario se niega rotunda e incondicionadamente al reingreso] y en su caso la de reconocimiento del derecho a la ocupación efectiva [si el empresario pospone la reincorporación demorándola injustificadamente] (así se ha indicado desde las SSTs 25/01/88 y 27/10/88; y se ha mantenido uniformemente en el tiempo, hasta las más recientes de 22/11/07-rcud 2364/06-Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 22/11/2007 (rec. 2364/2006) acciones ejercitables para el reingreso tras excedencia y 29/06/10-rcud 4239/09-Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 29/06/2010 (rec. 4239/2009) acciones ejercitables para el reingreso tras excedencia). Y al efecto se argumentaba que existe «un criterio claro de diferenciación entre despido y negativa al reingreso en la excedencia, declarando que cuando el trabajador solicita el reingreso y la empresa no contesta su petición o la rechaza pretextando falta de vacantes o circunstancias análogas que no suponen el desconocimiento del



vínculo existente entre las partes, el trabajador podrá ejercitar la acción de reingreso, mientras que cuando se produce una negativa rotunda e inequívoca que implica el rechazo de la existencia de la relación entre las partes, esta negativa no es ya únicamente un desconocimiento del derecho a la reincorporación, sino un rechazo de la existencia de algún vínculo entre las partes, y la acción que debe ser ejercitada frente a ella es la de despido» (en unificación de doctrina, SSTS 19/10/94-rcud 790/94 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 19- 10-1994 (rec. 790/1994) -; 22/05/96-rcud 3602/95 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 22-05-1996 (rec. 3602/1995) -; 30/06/00-rcud 3405/99 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 30-06-2000 (rec. 3405/1999) -; y 22/11/07-rcud 2364/06 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 22-11-2007 (rec. 2364/2006) -). Añadiéndose que tales vías son alternativas y no optativas, pues «la utilización en uno y otro caso de las mencionadas vías no queda al arbitrio del trabajador al que se niega su eventual derecho al reingreso; para que su pretensión alcance éxito, resulta obligado seguir la procedente, pues son distintas las reglas aplicables y las consecuencias que derivan de la diferente postura adoptada por la empresa al responder, expresa o tácitamente, a la petición efectuada por el excedente voluntario en orden a su reingreso»....

Y continúa diciendo dicha Sentencia que ". El despido -genérico y diversificable, por razón de su causa, en especies distintas- siempre tiene como elemental presupuesto la voluntad extintiva unilateralmente decidida por el empresario, cualquiera que sea la forma en que la misma se manifieste (entre las recientes, vid. SSTS 14/05/07-rcud 85/06 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 14-05-2007 (rec. 85/2006)-; 07/12/09-rcud 2686/08 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 07-12-2009 (rec. 2686/2008) -; y 16/07/12-rcud 2005/11 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 16- 07-2012 (rec. 2005/2011) -), incluso la tácita, aunque para esta última hemos señalado que sólo puede apreciarse la existencia de un despido tácito a partir de «hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario» [SSTS 24/04/86; 17/07/86; 04/12/89; 20/02/91] (STS 01/06/04-rcud 3693/03 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 01-06-2004 (rec. 3693/2003)-. Voluntad extintiva que no apreciamos en la frase «no es posible dicha



reincorporación puesto que a la fecha no existe vacante de su categoría o grupo profesional»; antes al contrario, del texto de esta negativa empresarial a la reincorporación del excedente es deducible que no se niega la reincorporación en sí misma, sino su posibilidad actual; lo que no es extinguir el contrato de trabajo. "

Partiendo pues de la falta de desconocimiento de la relación laboral en el presente caso y alegándose la inexistencia de vacantes, la vía procesal adecuada sería el procedimiento ordinario y no el despido por lo que no se incurre en la infracción legal denunciada, aunque hubiera vacantes - no acreditado - a través del procedimiento ordinario en declaración del derecho al reingreso y su efectividad podría la recurrente obtener tutela judicial, por lo que el segundo motivo no es acogido.

En un escenario similar al examinado por la Sala, en que la empresa contratante no ha negado terminantemente la existencia de vínculo contractual con su empleada, sino que ha demorado la reincorporación al momento de alta médica, su cuestionamiento tendría que haberse encauzado mediante la acción de reingreso, a través de la modalidad del procedimiento ordinario.

Sobre la transformación procesal regulada en el artículo 102 de la Ley reguladora de esta jurisdicción también se ha pronunciado el Tribunal Superior de justicia de Castilla y León-Valladolid en sentencia de 3 de julio de 2020 (recurso 3/2020):

Debe tenerse presente que esta excepción de inadecuación de procedimiento tiene en la LRJS una regulación específica y muy estricta, pues la Ley que comentamos, como expone en su Exposición de Motivos, se inclina por eludir «en la medida de lo posible, los pronunciamientos absolutorios por inadecuación de procedimiento y la remisión a un ulterior proceso», y así el art. 102 de esta LRJS establece que «Se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el



sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada.». Respecto del proceso de tutela de derechos fundamentales, la doctrina del TS ha sido siempre coincidente con la actual previsión legal en lo tocante a la inadecuación de procedimiento, concretada hoy en el art.179.4 y antes en el mismo número del art.177 LPL. Así el TS señaló que «No procede declarar la inadecuación de procedimiento, ni aun de forma parcial, porque en este momento la anulación de actuaciones y su retroacción al momento en que se admitió la demanda para seguir, a partir de ese momento, los trámites del proceso ordinario no tendría ninguna consecuencia práctica en orden a las garantías de la defensa de las partes, ni en relación con la sustanciación de la pretensión deducida, pues se traduciría únicamente en la exclusión de la tramitación urgente y preferente del proceso y en la no consideración como parte del Ministerio Fiscal. Sería, por tanto, una medida que sólo provocaría un retraso contrario a los principios de economía y celeridad y que debe por ello evitarse.» (TS 4ª 14-7-06, EDJ 257087).

«El rechazo de plano de las demandas ex. art. 179.4 y, en su caso, la declaración de inadecuación del procedimiento queda pues reservada a aquellos supuestos en que se aprecie inequívocamente, "prima facie", que la pretensión ejercitada queda de forma manifiesta fuera del ámbito de la modalidad procesal, bien porque en demanda no se alegue lesión alguna del derecho fundamental como exige el artículo 177.3 y se plantee únicamente un tema de legalidad ordinaria, o bien porque el acudimiento al proceso preferente y sumario del art. 175 se realice en fraude de ley. Pero la inadecuación, que debe declararse cuando proceda en instancia, puede ser soslayada en los recursos extraordinarios por razones de economía y celeridad procesal, cuando la Sala cuente con todos los elementos necesarios para dispensar tutela judicial efectiva sin causar indefensión a nadie.» (TS 4ª 30-6-08, EDJ 155931), una premisa general, cierta, asentada en la jurisprudencia constitucional desde STC 7/1983 de 14 de febrero. De acuerdo con esta premisa, los derechos fundamentales son "permanentes e imprescriptibles"; lo que es compatible, no obstante, con que "el ordenamiento limite temporalmente la vida" de las acciones concretas que derivan de las lesiones infligidas a tales derechos. Así, pues, dichas acciones prescriben y se agotan,



sin que se extinga por ello el derecho fundamental, "que el ciudadano podrá continuar ejerciendo y que podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura". La propia STC 7/1983 declara que corresponde al legislador, a la hora de regular los distintos derechos fundamentales, la determinación del período de tiempo dentro del cual se podrá reaccionar frente a supuestas o reales vulneraciones de los mismos. Ello nos lleva, en casos como el presente, a las normas legales existentes sobre los plazos de la prescripción extintiva.» (TS 4ª 26-1-05, EDJ 23985).

A la lectura de lo anterior, hemos de concluir que la inadecuación de procedimiento denunciada por la mercantil demandada no era evidente y, de hecho, ha sido discutida por la demandante. Fue ésta la que optó, de modo indebido, por una de las dos acciones que planteaba su situación, cuestión interpretable, puesto que partía de la conducta de la empresa que hemos analizado con anterioridad.

Incluso en fase de contestación a la excepción la parte actora ha mantenido que no ha planteado otra cosa que la acción por despido nulo o improcedente.

En cualquier caso, pende la correspondiente acción de reingreso, -procedimiento ordinario 602/2023 de este mismo juzgado-, entablada entre las mismas partes, con alegación de violación de derecho fundamental (única acción por la que podría proseguirse el presente), de modo que ningún perjuicio causa a la demandante la apreciación en sentencia de la excepción alegada, con absolución en la instancia.

La demanda va a ser desestimada por causa formal frente a PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. y, también por causa material, frente al Ayuntamiento de Ponferrada, al que ninguna responsabilidad le podría alcanzar en la causa por vía del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación -artículo 191.3 a) y f) de la Ley reguladora de la jurisdicción social-.

PARTE DISPOSITIVA

Desestimo la demanda de despido interpuesta por [REDACTED] frente a PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. y al Ayuntamiento de Ponferrada por inadecuación de procedimiento.



Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal haciéndoles saber su derecho a interponer contra la misma RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el cual podrán anunciar por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de CINCO DÍAS a partir de su notificación.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de sentencias.

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