



**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6**  
C/ Alta, 18  
Santander  
Teléfono: 942 24 81 37  
Fax.: 942 24 81 38  
Modelo: TX901

Proc.: **DESPIDO OBJETIVO  
INDIVIDUAL**  
Nº: **0000691/2021**  
NIG: 3907544420210004170  
Materia: Materias laborales colectivas

Resolución: Sentencia 000037/2022

Puede relacionarse telemáticamente con esta  
Admón. a través de la sede electrónica.  
(Acceso Vereda para personas jurídicas)  
<https://sedejudicial.cantabria.es/>

Intervención:	Interviente:	Procurador:	Abogado:
Demandante			MANUEL ESCALANTE GALAN
Demandado	JULIA ESPAÑA PERFUMS SA		SONIA PEREZ SANCLEMENTE

## SENTENCIA nº 000037/2022

En Santander, a 14 de febrero de 2022

Isabel Rodríguez Macareno, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 6 de Santander, habiendo visto los presentes autos de Procedimiento nº 691/2021, sobre **DESPIDO**, entre partes, de una como demandante, **MANUEL ESCALANTE GALAN**, representada y asistida por el Letrado D. Manuel Escalante Galán, y de otra como demandada, la empresa **JULIA ESPAÑA PERFUMS S.A.**, representada y asistida por el Letrado D. Esteban Suárez Bustamante, en sustitución de la Letrada Dña. Sonia Pérez Sanclemente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución Española, ha dictado la siguiente resolución basada en los siguientes,

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La parte actora formuló demanda que, por turno de reparto, correspondió a este Juzgado, en la que, tras alegar los hechos y fundamentos de derecho en que apoya su pretensión, terminó solicitando que se admita a trámite y, en su día, previa celebración del juicio correspondiente, se dicte Sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes para la celebración del juicio correspondiente. Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, oponiéndose a la misma la parte demandada.

Solicitado el recibimiento del pleito a prueba, se acordó la unión a los autos de la documental aportada y el interrogatorio de la testigo Dña.

Tras la fase de conclusiones, los autos quedaron pendientes de resolución.



## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** La actora, D. [redacted] ino prestando sus servicios profesionales para la empresa demandada, JULIA ESPAÑA PERFUMS S.A, desde el 25 de marzo de 2021, ostentando la categoría profesional de Ayudante de perfumería y percibiendo un salario diario, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 39,95 €.

**SEGUNDO.-** A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Comercio de Minoristas de droguerías, perfumerías, herbolarios y ortopedias.

**TERCERO.-** Mediante carta de fecha 13 de julio de 2021, la empresa demandada comunicó a la actora lo siguiente:

*“Por la presente, le comunicamos la dirección de la empresa ha decidido extinguir la relación laboral que manteníamos con Ud. mediante despido disciplinario, en virtud de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Las razones que motivan el despido son las siguientes:*

*- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

*Los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones con la empresa, por lo que no queda más remedio que proceder a su despido, con efectos a partir del día 13 de Julio de 2021.*

*En la citada fecha tendrá también a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa.*

*De conformidad con lo establecido en el Art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, se adjunta en el documento anexo la propuesta detallada de saldo y finiquito”.*

**CUARTO.-** Las partes se encontraban vinculadas en virtud de un contrato temporal, eventual por circunstancias de la producción, con duración desde el 25 de marzo al 24 de junio de 2021, que fue prorrogado hasta el 24 de diciembre de 2021.

**QUINTO.-** Con fecha de 9 de junio de 2021, el sindicato UGT registró un preaviso de elecciones sindicales para el centro de trabajo de la empresa demandada sito en la calle Jesús de Monasterio nº 13 de Santander, que afectaba a 7 trabajadores del centro, tras el traslado de personal de otro centro de trabajo que se cerró el 30 de junio de 2021.

Consta en las actuaciones y se da por reproducido el calendario electoral.

Por el sindicato UGT se presentó como candidata [redacted]

La votación se celebró el 16 de julio de 2021, y la actora fue secretaria de la Mesa electoral, pudiendo ejercer su derecho de voto al igual que \_\_\_\_\_, quien, también había sido despedida el 13 de julio de 2021, por las mismas causas que la actora.

Consta en las actuaciones y se da por reproducido el laudo arbitral nº 22/2021, de fecha 16 de agosto de 2021, que desestima la reclamación planteada por Agustín Benavent González, en representación de la empresa, en el proceso electoral de la empresa JULIA ESPAÑA PERFUMS S.A.

**SEXTO.-** La empresa demandada conocía la existencia del proceso electoral iniciado por el sindicato UGT, que el 11 de junio de 2021 le comunicó el registro oficial del preaviso de elecciones y la candidatura de \_\_\_\_\_. La empresa conocía que la candidata, junto con la actora y la otra despedida, \_\_\_\_\_, eran las personas que habían promovido las elecciones sindicales, en reivindicación de cambios en los horarios y ERTES. La subdirectora del centro, Dña. Carmen, manifestó a \_\_\_\_\_ que \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ que estaban disgustados (en referencia a la empresa) con las elecciones que había promovido.

**SÉPTIMO.-** Con fecha 7 de febrero de 2022, en los autos nº 686/2021, del Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, se dictó sentencia, que declaró la nulidad del despido de Dña. \_\_\_\_\_ por vulneración de derechos fundamentales. Dicha resolución consta en las actuaciones y se da por reproducida.

**OCTAVO.-** La actora no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, cargo de representación de los trabajadores, ni de representación sindical.

**NOVENO.-** Con fecha de 27 de julio de 2021 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el ORECLA, que se cerró como Intentado sin efecto, por incomparecencia de la empresa demandada, que fue citada mediante carta certificada con acuse de recibo, no devuelto en el momento de celebración del acto de conciliación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En el presente procedimiento, la parte actora solicita que se declare la nulidad de su despido, y subsidiariamente, su improcedencia, al estimar que el despido de la actora, al igual que el de su compañera, \_\_\_\_\_, tuvo su causa en el intento de reducir el censo electoral de 7 a 5 trabajadores, con la finalidad de evitar la celebración de las elecciones sindicales. La empresa, ante la negativa de la actora y de su compañera de apartarse del proceso electoral, que apoyaban y promovían, procedió a su despido, alegando una causa falsa, el bajo rendimiento.



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Firmado por:  
ISABEL RODRIGUEZ MACARENO,  
Oliva Agustina García Carmona

Fecha: 15/02/2022 09:23

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544006-e22bf8f4c91eed53f96102b63820c8c3VUyAA==

Frente a la pretensión de la parte actora, la empresa demandada ha mostrado su oposición, señalando que el despido de la actora se debió a la mala situación económica de la empresa, no habiéndose producido vulneración de derechos fundamentales, dado que la empresa no era reticente a la celebración de las elecciones sindicales, ni alentó a la actora para que se apartase del proceso electoral.

**SEGUNDO.-** La actividad probatoria ha estado constituida por la prueba documental obrante en las actuaciones, junto con las manifestaciones de la testigo Dña. delegada sindical desde julio de 2021. De la valoración de dicho material probatorio se desprende que el despido de la actora debe declararse nulo, por vulneración de derechos fundamentales.

A este respecto, el Tribunal Constitucional ha mantenido, de forma reiterada, que *«cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del "onus probandi" no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone por tanto la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación- sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales»*(Sentencias del Tribunal Constitucional 293/1993 de 18 de octubre, 85/1995 de 6 de junio, 82/1997 de 22 de abril y 202/1997 de 25 de noviembre). Por este motivo es exigible *«un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales»* (por todas Sentencias del Tribunal Constitucional 87/1998 de 21 de abril y 308/2000 de 18 de diciembre).

Tal y como establece la Sentencia del TSJ de Cantabria de fecha 7 de mayo de 2009, en aplicación de dicha doctrina debe determinarse, en primer lugar, si el actor ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical como fundamento de la extinción de su contrato de trabajo.

En el presente caso, de la prueba documental y de las manifestaciones de la testigo, realizadas con claridad y sin asomo de inveracidad, se desprende que el despido disciplinario de la actora se produce quince días después de la prórroga de su contrato, imputándole unos hechos (bajo rendimiento), que no han sido acreditados, y en el marco de un proceso electoral, no querido por la empresa, y en el que la actora era una de sus promotoras, junto con la otra trabajadora despedida.



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

Firmado por:  
ISABEL RODRIGUEZ MACARENO,  
Oliva Agustina García Carmona

Fecha: 15/02/2023, 09:23

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/Index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544006-e22b161c91eed53196102b63820c8c3VluYAA==

En tales circunstancias, la conclusión debe ser la misma que la expuesta en la sentencia no firme del Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, de fecha 7 de febrero de 2022, la extinción de la relación laboral debe vincularse a la vulneración de la libertad sindical y la garantía de indemnidad, y debe ser declarado nulo, en aplicación del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, con las consecuencias previstas en el artículo 113 de la LRJS (la condena a la inmediata readmisión de la actora con abono de los salarios dejados de percibir).

Sin embargo, dado que, a la fecha del dictado de la presente resolución el contrato temporal que vinculaba a las partes ha concluido, puesto que su vigencia se extendía hasta el 24 de diciembre de 2021, la concurrencia de esta causa de extinción del contrato por ministerio de la ley determina que la readmisión devenga imposible, por lo que, la empresa demandada deberá indemnizar a la actora con la cantidad correspondiente, de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores a un año, calculada, hasta la fecha de finalización de la relación laboral que les vinculaba, el 24 de diciembre de 2021, y los salarios dejados de percibir, desde su despido, hasta dicha fecha, el 24 de diciembre de 2021.

**TERCERO.-** En el acto del juicio verbal ha sido objeto de controversia el salario que corresponde a la actora. La parte demandante lo fija en 40,10 €/día, y la empresa demandada, en 39,67 €/día. La media del salario recibido por la actora durante los meses de abril, mayo y junio de 2021 asciende a 39,95 €, debiéndose de estar a dicho salario, con prorrata de pagas extraordinarias.

**CUARTO.-** En cuanto a la solicitud de imposición de costas efectuada por la parte actora, por incomparecencia de la empresa demandada al acto de conciliación, no constando la efectiva citación de la misma a dicho actor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66.3 de la LRJS, no procede imponer las costas a la demandada.

**QUINTO.-** Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación (artículo 191 de la LRJS).

### FALLO

Estimo la demanda formulada por Dña.   
contra la empresa JULIA ESPAÑA PERFUMS S.A, y en consecuencia, debo declarar y declaro nulo el despido de la actora de fecha 13 de julio de 2021, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, y no siendo posible la readmisión de la actora, la empresa demandada deberá abonar a la misma la cantidad de **988,76 €**, en concepto de indemnización, y 6.551,8 €, en concepto de salarios de tramitación.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

Firmado por:  
ISABEL RODRIGUEZ MACARENO,  
Olivia Agustina García Carmona

Fecha: 15/02/2022 09:23

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544006-e22b18f4-c91eed53f96102b63820c8c3VluYAA==

Para la admisión del recurso de deberá acreditar al anunciarse el mismo haber constituido un depósito de 300 € en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado abierta en la entidad Banco de Santander nº 5071 0000 65 069121, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente.

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

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los datos contenidos en la presente resolución solamente podrán ser tratados con la finalidad de su notificación y ejecución, así como de tramitación del procedimiento en que se ha dictado. El órgano judicial es el responsable del tratamiento y el Consejo General del Poder Judicial la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.