

**AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE BARCELONA QUE POR TURNO DE REPARTO
CORRESPONDA**

Don [REDACTED], con NIE [REDACTED] número de afiliación a la Seguridad Social [REDACTED], y con domicilio en la localidad de Barcelona, calle [REDACTED], ante ese Juzgado comparece y, como mejor proceda en Derecho,

DICE

Que por el presente escrito interpongo **DEMANDA en materia de DESPIDO IMPROCEDENTE** contra la empresa [REDACTED], en la persona de su legal representante, con CIF [REDACTED], domiciliada en Barcelona, calle [REDACTED], y contra el **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**, con domicilio en [REDACTED] Barcelona, en base a los siguientes,

HECHOS

PRIMERO.- Que inicie mi relación laboral con la empresa [REDACTED] [REDACTED] el día 27 de agosto de 2014, a través de un contrato de trabajo eventual a tiempo parcial para “*atender las exigencias circunstanciales del mercado,*

acumulación de tareas o exceso de pedidos” y como dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En sus cláusulas adicionales, se establecía que “El objeto del presente contrato es la realización de los servicios de telemarketing contratados por nuestro Cliente

La jornada de trabajo era a tiempo parcial (20 horas semanales), con categoría profesional de Teleoperador. Este contrato finalizó el día 27 de noviembre de 2014, pero fue prorrogado en fecha 28 de noviembre de 2014 hasta el 22 de febrero de 2015. **En fecha 22 de febrero de 2015, el contrato fue extinguido**, dado que había alcanzado la duración máxima legalmente establecida, que son 6 meses dentro de un período de 12 meses (art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores).

Entre la fecha de inicio y de finalización del contrato, la empresa me amplió la jornada de trabajo a 39 horas varias veces, y de forma sucesiva, tal y como se refleja en el cuadro siguiente:

Fecha de la carta	Horas ampliadas	Fecha de efectos de la ampliación	Fecha fin de la variación
27 de agosto de 2014	39	27 de agosto de 2014	30 de septiembre de 2014
1 de noviembre de 2014	39	1 de noviembre de 2014	30 de noviembre de 2014
1 de diciembre de 2014	39	1 de diciembre de 2014	31 de diciembre de 2014
1 de enero de 2015	39	1 de enero de 2015	31 de enero de 2015
1 de febrero de 2015	39	1 de febrero de 2015	28 de febrero de 2015

Inmediatamente después, en fecha 23 de febrero de 2015, la misma empresa demandada me contrató con un contrato de trabajo de obra y servicio a tiempo parcial. La categoría profesional y el objeto del segundo contrato eran los mismos que en el primer contrato: categoría profesional de teleoperador y para la campaña

Todo lo anterior, evidencia que la empresa **ha incurrido en un evidente fraude de ley**, al contratar de forma temporal al amparo del artículo 15.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores **al mismo trabajador, para la misma categoría profesional y para**

el mismo objeto, sin concurrir ninguna causa de temporalidad, y mediando sólo un día entre un contrato y otro.

Así, es evidente que la empresa no tenía una necesidad temporal de contratarme para la campaña [REDACTED], ni tenía una necesidad extraordinaria de contratarme temporalmente a causa de un aumento de trabajo.

Ello se acredita en tanto que la empresa finalizó en fecha 22 de febrero de 2015 mi contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, y **al día siguiente la misma empresa me contrató para las mismas funciones (para la misma la campaña [REDACTED]**, a través de un contrato temporal de obra determinada, ya que no era posible prorrogar el contrato eventual al haber cumplir éste la duración máxima (6 meses dentro de un período de 12 meses) que estipula el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, en aplicación del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumirán por tiempo indefinido.

SEGUNDO.- El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral es el de [REDACTED] [REDACTED]) tal y como lo regula el contrato de trabajo. El salario mensual bruto es de 1.144,41 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias, salario que percibía normalmente el día 30 o 31 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Presté los servicios en el centro de trabajo de la demandada, sito en la calle [REDACTED] [REDACTED].

TERCERO.- Que en fecha 3 de diciembre de 2015, la empresa me ha notificado el despido finalizando mi contrato de obra, mientras me encontraba en incapacidad temporal.

La empresa, además, ha incurrido en un fraude de ley al contratarme de forma temporal varias veces sin concurrir la causa del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, y por ello la extinción del contrato debe considerarse un despido improcedente de un contrato indefinido desde la fecha de inicio de mi relación laboral con la empresa.

Artículo 15.1. Estatuto de los Trabajadores

“a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

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. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas (...).En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la 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.”

Se adjunta Certificado de empresa de fecha 22 de febrero de 2015, como DOCUMENTO N°1.

Se adjunta Carta de despido de fecha 1 de diciembre de 2015, como DOCUMENTO N°2.

CUARTO.- No ocupó ni he ocupado cargo sindical en el año anterior a producirse el despido, ni estoy amparado por garantías sindicales derivadas del ejercicio del mismo.

QUINTO.- La empresa demandada se dedica a la actividad económica del Telemarketing, y emplea a más de 25 trabajadores.

SEXTO.- Que se formuló la preceptiva papeleta de demanda ante el correspondiente Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, siendo citadas las partes por tal Organismo Administrativo para el correspondiente acto de conciliación previo a la vía judicial para el día 19 de enero de 2016, a las 10:12 horas. Tras la celebración de la conciliación, presentaremos ante el presente Juzgado escrito acompañando el resultado de la misma.

Se adjunta Cédula de Citación para la conciliación, como DOCUMENTO N°3.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primera.- COMPETENCIA OBJETIVA, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.- Son de aplicación los artículos 1, 2, 6 y 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Segunda.- CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN.- Artículos 16 y 17 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Tercera.- REPRESENTACIÓN Y DEFENSA - Artículos 18 y 21 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en materia de representación y asistencia letrada.

Cuarta.- EVITACIÓN DEL PROCESO.- Artículos 63 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, habiendo cumplido esta parte con el trámite de la conciliación obligatoria regulada en el artículo 63 de la Ley referida.

Quinta.- DEL ESCRITO DE LA DEMANDA.- Artículo 80 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Sexta.- DEL PROCEDIMIENTO.- Artículos 81 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Séptima.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

I.- De la contratación temporal.- Es de aplicación los artículos 15.1.a), 15.1.b) y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2009 dispone lo siguiente: *“A/La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de ésta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero **la temporalidad no se supone**. Antes al contrario, los artículos art. 8.2 y 15.3 del ET (RCL 1995 , 997) , y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (RCL 1999, 45) que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2 , 3 y 4 del R.D . citado , se imponga la obligación, en garantía y certeza de*

la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido".

B/ Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores . En tal caso, **tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo, la suscripción de un recibo de finiquito -- que por otro lado no refleja, normalmente, mas que la liquidación de cantidades adeudadas -- cuando la empresa da por extinguido el contrato temporal viciado. Además se entiende que no existe interrupción eficiente, cuando la que media entre uno y otro contrato temporal es inferior al tiempo de caducidad, 20 días hábiles, de la acción de despido que podía ejercitarse tras aquella extinción**".

C/. **La fijeza así surgida permanece, aunque se formalicen luego otro u otros contratos temporales, incluso aunque alguno de ellos, en si mismo y al margen de la cadena contractual, pudiera considerarse válido. De modo que las sucesivas relaciones laborales temporales que en circunstancias normales no se hubieran intercomunicado, pasan a constituir una única relación laboral indefinida e indisponible, por aplicación de los artículos 3.5 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Conviene advertir que el fraude de ley del que habla el último precepto no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (dolus malus), sino la mera y simple constancia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, y sí una prestación de servicios que es clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad empresarial**".

2. Así mismo hemos venido proclamando con reiteración " que la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de

los Trabajadores , la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, **puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida**, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

De igual forma hemos reconocido que " cabe entender que se da vida al fenómeno descrito en el art. 6.4 del Código civil (LEG 1889, 27) : el contrato de trabajo se concluyó al amparo de una norma que autoriza la contratación temporal, pero a la postre y atendidas las circunstancias, se eludía otra norma sobre preeminencia o prioridad del contrato concertado por tiempo indefinido, cuya aplicación no podemos impedir (STS 6-5-2003 (RJ 2003, 5765) , R. 2941/02). **En la actualidad, la norma que se trata de eludir sigue siendo el art. 15.1 del ET ("El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada"), precepto del que hemos de continuar entendiendo que mantiene la tradicional presunción en favor del contrato por tiempo indefinido porque esa sigue siendo la regla mientras que la duración determinada se contempla como excepción para los supuestos concretos que la propia disposición regula.**"

II.- Del despido improcedente.- Es de aplicación el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario deberá decidir, dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades.

En cuanto a los salarios de tramitación, el trabajador tendrá derecho a los mismos si el empresario opta por la readmisión del trabajador.

Octava.- Convenio Colectivo de [REDACTED]).

Novena.- Todas las normas concordantes y complementarias aplicables al caso.

Por todo lo expuesto,

SUPlico AL JUZGADO, que tras los trámites legales, tenga a bien en admitir el presente escrito de demanda en materia de **DESPIDO IMPROCEDENTE** contra la empresa [REDACTED] y contra el **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**, y tras los trámites legales se sirva señalar día y hora para la conciliación previa y juicio por el que, en definitiva, caso de no avenencia, por el Tribunal se dicte sentencia por la que, previa declaración de improcedencia del despido, se condene a la demandada al abono de la indemnización que ese juzgado fije por despido improcedente, o se proceda a la inmediata readmisión de la actora en idénticas condiciones ostentadas con anterioridad en la empresa, y en el caso de que se opte por la readmisión al abono de los salarios de tramitación devengados más los intereses legales.

OTROSÍ DICE, que acudiré a juicio asistido de la Letrada del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona, D^a. [REDACTED] y designo su despacho sito en [REDACTED], para que en mi nombre reciba las consiguientes notificaciones.

SEGUNDO OTROSÍ DICE, que, sin perjuicio de las pruebas que pueda proponer esta parte en el acto del juicio y que se aporten por la misma, interesa al derecho de esta parte la práctica de las siguientes:

- I. **Interrogatorio del legal representante de la demandada**, que deberá ser citado, bajo apercibimiento de tenerle por confeso si no compareciere.
- II. **Documental**, consistente en que se requiera a la demandada para que aporte al acto del Juicio Oral:
 - Nóminas del actor durante el periodo trabajado.
 - Carta de despido.
 - Boletines de cotización correspondientes al periodo trabajado.
 - Contratos de trabajo del trabajador.
 - Partes de alta y baja en Seguridad social del trabajador.
- III. **Más Documental**, consistente en aquellos documentos que esta parte pueda aportar hasta el inicio del juicio oral o en el propio acto.

IV. **Testifical**, la que se proponga en el acto del juicio oral o con antelación suficiente conforme al artículo 90.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

SUPLICO AL JUZGADO, que admita las pruebas propuestas y acuerde de conformidad con lo solicitado.

En Barcelona, a 23 de diciembre de 2015



