

JUEVES, 17 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 242

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 8 DE MADRID

**CVE-2020-9394** *Notificación de sentencia 104/2020 en procedimiento de despidos/ceses en general 909/2019.*

Doña Raquel Paz García de Mateos, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 8 de Madrid,

Hago saber: Que en el procedimiento 909/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. EVA TAVERAS VALVERDE y D./Dña. EVA TAVERAS VALVERDE frente a DRACARYS, S. L. sobre despidos/ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

SENTENCIA Nº 104/2020

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 25 de agosto de 2019 se presentó demanda admitida a trámite por decreto, convocándose a las partes a previa conciliación y juicio que fue señalado para el 5 de marzo de 2020, reseñado por necesidades del servicio para el 4 de junio de 2020.

SEGUNDO.- En la fecha señalada se celebraron, con la comparecencia de la parte actora, los actos de conciliación y juicio, no compareciendo la demandada citada en legal forma. La parte actora se ratificó en su pretensión inicial. Tras alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, propuso como prueba la documental, el interrogatorio de parte.

Admitida la prueba solicitó en conclusiones que se dictase sentencia de acuerdo al suplico de la demanda.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Doña Eva Taveras Valverde prestó servicios para la mercantil DRACARYS, S. L., desde el 10 de julio de 2018, categoría dependiente, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial de 36 horas semanales de lunes a viernes, y ello en la modalidad de apoyo a emprendedores, estableciéndose un periodo de prueba de un año (doc.1 actora).

Su salario en nómina es de 1.419,43 euros brutos mensuales, con prorrata de pagas, salario base de 914,77 euros y plus de transporte de 58,12 euros, plus de actividad de 220.86 euros (folio 5).

SEGUNDO.- En fecha 9 de julio de 2019 le fue comunicada la extinción de su contrato por no superación del periodo de prueba (folio 4).

TERCERO.- La jornada laboral de la actora -36 horas semanales- equivale a un 93,16% de parcialidad, con arreglo a la jornada máxima anual prevista en convenio de 1.764 horas.

Con arreglo a dicha jornada, su salario es de 1.407,42 euros sin plus de transporte, y de 1.464,28 euros con plus de transporte (convenio y nóminas).

A la trabajadora se le adeudan:

97,23 euros por la diferencia entre lo cobrado y lo debido cobrar en el mes de julio de 2018.

44,85 euros al mes por la diferencia entre lo cobrado y lo debido cobrar en los meses de agosto de 2018 a mayo de 2019: 448,40 euros.

CVE-2020-9394

JUEVES, 17 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 242

En concepto de salario del mes de junio de 2019, 1.464,28 euros.

En concepto de salario de 9 días de julio de 2019, 439,28 euros.

En concepto de vacaciones no disfrutadas, 725,42 euros.

Total: 3.174,61 euros.

CUARTO.- El convenio colectivo de aplicación es el del Sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de febrero de 2019).

QUINTO.- En fecha 19 de agosto de 2029 se intentó sin efecto acto de conciliación.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demanda plantea reclamación por despido improcedente. La mercantil demandada no ha comparecido al acto de juicio. En sala, la letrada de la actora se refiere a la improcedencia de la decisión extintiva, toda vez que el periodo de prueba es de un año, pero se extingue en fraude Ley.

En cuanto a la jornada, interesa la alegada en demanda, del 97,18%.

En el mismo sentido se pronuncia respecto al salario resultante de dicha jornada.

SEGUNDO.- El Real Decreto-Ley 3/2012, establece en su art. 4 que el periodo de prueba en los contratos de apoyo a emprendedores, es de un año. Siendo así que el empleador no ha de alegar ni justificar razones para la extinción del contrato por no superación del citado periodo de prueba, la demanda debe ser desestimada en cuanto a su pretensión de improcedencia de despido. La STSJ de Madrid, de 26-09-2005 (rec. 1691/2005) razona sobre la no necesidad de alegar causa alguna para resolver el contrato durante el periodo de prueba, configurándose así como un desistimiento y no como un despido.

Ha indicado el Tribunal Supremo sentencia de 12 de diciembre de 2008 (R. 3925/07), que "la facultad de desistir prevista en el art. 14 y durante el periodo de prueba pactado, constituía una posibilidad de extinguir el contrato que tenían reconocida ambas partes y en concreto el empresario, de cuya posibilidad podía hacer uso en cualquier momento y sin necesidad de ninguna exigencia concreta de forma - STS 2-4-2007 (rec.- 5013/05) - y siempre que el pacto de prueba no superara los límites temporales establecidos legal o convencionalmente - STS 12-11-2007 (rec.- 4341/06) o no se tratara de un desistimiento abusivo discriminatorio o atentatorio a derechos fundamentales; y en tal sentido hemos indicado que la extinción por desistimiento dentro de un periodo de prueba aunque el trabajador afectado estuviera en situación de IT no podía considerarse abusivo o contrario a ningún derecho fundamental - así en Sentencia del Tribunal Constitucional 84/1984, de 16 de octubre, y en la reciente STS 3-10-2008 (rec.-2584/07) concita anterior de 14 de julio de 1986 en el mismo sentido". Esta Sala también tiene declarado más recientemente (STS 12-7-2012, R. 2789/11):

a) Que "el núcleo de la regulación del periodo de prueba del contrato de trabajo es... la facultad de "desistimiento" de la relación laboral atribuida durante su transcurso tanto al empresario como al trabajador (art. 14.2 ET), facultad que se ejercita en principio libremente y sin preaviso";

b) Que el "periodo de prueba es de aplicación solamente cuando hubiera sido acordada como pacto "escrito" en el momento de la celebración del contrato (art. 14.1 ET)";

c) Que "la libertad de desistimiento durante el periodo de prueba supone que ni el empresario ni el trabajador tienen, en principio, que especificar los motivos del cese, ni acreditar los hechos o circunstancias determinantes del mismo, ni tampoco expresar la decisión extintiva mediante una forma preestablecida";

CVE-2020-9394

JUEVES, 17 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 242

d) Que "la finalidad o razón de ser del instituto del período de prueba del contrato de trabajo es facilitar un medio o mecanismo ágil y eficaz de verificación tanto de las concretas condiciones de la ejecución del trabajo, como de la aptitud y de la adaptación del trabajador al trabajo contratado";

e) Que, "en términos de gestión de recursos humanos, la función institucional del período de prueba podría formularse así: en lugar o además de la información adquirida por el empresario y el trabajador en los tratos preliminares a la iniciación de la relación laboral, las partes de la relación individual de trabajo pueden disponer, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 ET, de un plazo o margen temporal para comprobar sobre el terreno que el contrato concertado satisface sus intereses respectivos"; y

f) Que "a tal efecto, durante el período o plazo de prueba, cuyo pacto cabe incardinar genéricamente entre "las causas (de extinción) consignadas válidamente en el contrato" art. 49.1.b) ET, no rigen las reglas comunes del despido o de la dimisión del trabajador; ni se exige "carta de despido" (art. 55.1 ET), ni el empresario ha de expresar o acreditar las causas que motivan su decisión (art. 55.4 ET), ni tampoco el trabajador se encuentra vinculado por un deber de preaviso art. 49.1.d) ET".

TERCERO.- En cuanto a la cantidad, debe partirse de que la jornada es del 93,16%, toda vez que para una jornada anual de 1.764 horas, la semanal es de 38,64 horas. Haciendo una regla de 3 resulta la antedicha jornada de 93,16%.

Al hecho probado tercero se han llevado las cantidades debidas con arreglo a un salario de 1.464,28 euros, resultante de dicha jornada. Tales cantidades consisten en la diferencia mes a mes entre lo percibido y debido percibir, el salario completo del mes de junio de 2019, los 9 días de junio de 2019 y el periodo vacaciones.

Es obligación contractual de la empresa la de satisfacer al trabajador las retribuciones derivadas del contrato, siendo por tanto carga de esta la de acreditar que se ha realizado ese pago. Teniendo en cuenta que la demandada no ha concurrido al juicio oral estando citada directamente con la advertencia de ser tenida por confesa, con arreglo al art. 91.2 LRJS en relación con el art. 304 LEC, queda acreditada la realidad de la prestación de servicios y la falta de abono alegada. Tal acreditación también resulta de la documental a la que se ha hecho referencia en los hechos probados, que es toda la que se le puede exigir a la demandante, especificando la nómina y finiquito que aporta todos los conceptos que se reclaman.

Por lo anterior, al amparo de los artículos 4.2.f) y 26 del ET, procede el abono de las cantidades establecidas en el hecho probado tercero de la presente resolución, cantidades fijadas con arreglo al salario que debió haber percibido la trabajadora conforma al convenio de aplicación.

CUARTO.- Con arreglo al art. 191 LRJS, contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación. Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

#### FALLO

DESESTIMO la demanda de despido formulada por doña Eva Taveras Valverde contra la mercantil DRACARYS, S. L. ESTIMO la demanda de cantidad formulada por doña Eva Taveras Valverde contra la mercantil DRACARYS, S. L., y la condeno a abonarle la cantidad de 3.174,61 euros brutos, con el interés del art. 29.3 ET. Se acuerda notificar esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del modo siguiente:

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a DRACARYS, S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la COMUNIDAD DE CANTABRIA.

JUEVES, 17 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 242

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

Madrid, 26 de noviembre de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Raquel Paz García de Mateos.

[2020/9394](#)

CVE-2020-9394