**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1**

C/.Alcalde Abril, 33

Mataró

Telf.: 937414286

Fax: 937982953

NIG : 08121 - 44 - 4 - 2013 - 8030237

Cuenta del Juzgado : 0049 3569 92 0005001274

IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274

Concepto:0441 0000 61 0492 13

Procedimiento: Despido 492/2013**Parte demandante:****Parte demandada:****SENTENCIA 144/14**

Mataró, 29 de abril de 2014.

ANTECEDENTES DE HECHO

1.- La parte demandante interpuso demanda de despido contra alegando los fundamentos de hecho y de derecho que consideraron oportunos y que se dan por reproducidos.

2.- La demanda fue admitida a trámite y las partes fueron convocadas a celebración de juicio, el cual tuvo lugar en fecha 18 de marzo de 2014, ratificando la parte demandante sus pretensiones, formulando oposición la parte demandada, con los correspondientes argumentos de hecho y de derecho que consideró oportunos, los cuales también se dan por reproducidos, y quedando



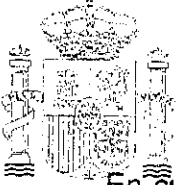
las actuaciones, después de la práctica de las pruebas admitidas, vistas para sentencia.

HECHOS PROBADOS

- 1.- La parte demandante [REDACTED] inició prestación de servicios por cuenta y bajo la dependencia de [REDACTED] S.L. (N.I.F. [REDACTED], inscrita en el Registro Mercantil de [REDACTED], con la categoría profesional de oficial de primera (grupo profesional 5), desde el día 14 de mayo de 2012, mediante la suscripción de un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, debiendo percibir según convenio un salario mensual de 1675,57 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias (hechos no controvertidos)
- 2.- En fecha 26 de abril de 2013, la empresa demandada notificó al trabajador, la extinción de su contrato de trabajo, con efectos del 13 de mayo de 2013, por no haber superado el período de prueba (hechos no controvertidos).
- 3.- La empresa demandada adeuda al trabajador la cantidad total de 1552,40 euros en concepto de: diferencias salariales desde junio de 2012 a abril de 2013 (331,21 euros), finiquito (596,86 euros) y vacaciones (622,35 euros) (nóminas y liquidación -documentos 5 a 22 demandante y 2 a 20 demandada- más reconocimiento parcial de la deuda por la parte demandada)
- 4.- En fecha 8 de octubre de 2013, se intentó sin efecto la previa conciliación entre las partes, habiéndose presentado papeleta de conciliación el día 4 de junio de 2013 y demanda judicial el 13 de junio de 2013.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

- 1.- Los hechos declarados probados derivan de una valoración conjunta y según las reglas de la sana crítica de la totalidad de la prueba practicada, al amparo de lo previsto en el artículo 97 de la Ley de la Jurisdicción Social.
- 2.- La parte demandante ejercita acción de despido y reclamación de cantidad.



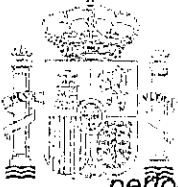
En cuanto al despido, considera que la extinción del contrato por no superar el período de prueba de un año debe considerarse como despido improcedente. Para ello invoca la normativa internacional, constitucional, jurisprudencial y legal que se opone a la regulación sobre el período de prueba de un año fijado en el artículo 4.3 RDL 3/2012 y posteriormente de la Ley 3/2012, considerando asimismo que en este supuesto se ha producido un abuso de derecho en la utilización de dicha figura jurídica con un plazo excesivo que encierra un despido sin causa, preaviso ni indemnización alguna. Además reclama cantidades salariales en concepto de diferencias salariales y liquidación.

La parte demandada se opone considerando que su actuación es conforme a la normativa legal y reconoce parcialmente la deuda salarial solicitada.

3.- En cuanto a la acción de despido, para la resolución del caso concreto es necesario contrastar la normativa legal en la que se apoya el contrato suscrito, con la normativa internacional, constitucional, jurisprudencial y legal que rige en nuestro ordenamiento jurídico laboral acerca del período de prueba.

En cuanto a dicha normativa, debemos destacar lo establecido en la STSJ de Cataluña, FJ único: " (...) *Es cierto que el artículo 4 del RD Ley 3/2012, actual artículo 4 de la Ley 3/2012, introduce ex novo una figura contractual, el denominado contrato indefinido de apoyo a emprendedores, empleada en el caso de autos, que ha dado lugar a grandes controversias doctrinales, sindicales y políticas sobre su verdadera naturaleza jurídica y que incluso han motivado que se dude de su posible constitucionalidad. Así, para un sector doctrinal se trata más bien de una modalización del contrato ordinario por tiempo indefinido, puesto que el régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con determinadas particularidades y limitaciones que se establecen en dicho precepto.*

Sin embargo, otros autores consideran que su verdadera configuración jurídica se aproxima a la de un contrato temporal transformable en indefinido, caracterizado durante la "fase temporal" del primer año por la falta de indemnización empresarial o libre rescisión y en el que está ausente la nota de causalidad, como era tradicional en nuestro derecho laboral, con excepciones como el viejo contrato temporal de fomento del empleo. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el ET, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del

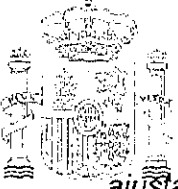


período de prueba a que se refiere el artículo 14 del ET, que será de un año en todo caso. Sin lugar a dudas, la mayor especialidad de la nueva modalidad contractual es la regulación del periodo de prueba, frente a la regla general del artículo 14 del ET, que señala "en defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados". La principal novedad normativa introducida en esta modalidad contractual durante su tramitación parlamentaria como proyecto de ley, ha consistido en precisar o matizar las posibilidades de establecer el periodo de prueba de un año, añadiéndose al final del apartado 3.º del artículo 4.º que "No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual".

Se trata de una mera adaptación técnica sin mayor virtualidad práctica, como precisa la enmienda de la que trae su origen, puesto que la redacción vigente del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.", lo que significa que aunque no se hubiera matizado en el artículo 4 dicho extremo, llegaríamos a la misma conclusión práctica por aplicación directa de la dicción del artículo 14 del ET, precepto que únicamente ha sido modificado respecto a la duración del periodo de prueba pero no respecto al resto de su régimen jurídico.

Pues bien, al margen de que, ciertamente, la duración del período de prueba en estos contratos haya sido objeto de recurso de inconstitucionalidad, pues el plazo de un año parece excesivo si con ello se pretende conocer y valorar la aptitud de las partes y aún lo es más si tenemos en cuenta que no se aplica en función de la dificultad o especialización técnica de la actividad, sino de manera lineal, introduciendo deliberadamente un importante elemento de precarización en el empleo y en el carácter tuitivo que constitucionalmente se deriva del derecho al trabajo, y que tiene mucho que ver con el derecho a no ver extinguido su contrato sin justa causa, lo cierto es que, en el presente caso, al margen de la duración pactada de un año, el empresario desistió del contrato, por no superación del periodo de prueba por el hoy recurrente, antes del transcurso de 45 días desde su suscripción, por lo que no resulta decisivo para la decisión del pleito que el plazo legal precitado de un año pueda resultar, o no,



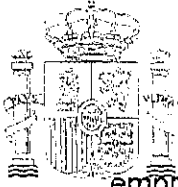
ajustado a la legalidad constitucional, pues en cualquier caso no se habría vulnerado aquí el régimen general sobre el período de prueba previsto en el artículo 14 ET y en el convenio colectivo de aplicación, que establece, para la categoría profesional del actor, un período de prueba de 45 días.

Por lo que no puede sostenerse que el libre desistimiento del contrato por el empresario carezca de amparo legal y convencional, ni que la decisión empresarial extintiva entrañe abuso de derecho, pues se ejercita antes incluso de transcurrir el plazo máximo de duración del período de prueba previsto en el convenio colectivo del sector (...)".

Partiendo del examen de la materia en esta sentencia, se debe advertir que nuestro supuesto de hecho es completamente distinto. En este caso, el artículo 34.1 del convenio colectivo aplicable, del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, establece que el período de prueba para los grupos profesionales 4 y 5 no puede exceder de un mes. En el contrato suscrito, indefinido de apoyo a los emprendedores, se pactó el de un año, de acuerdo con el artículo 4.3 del RDL 3/2012, posteriormente Ley 3/2012. La empresa demandada comunica, en fecha 26 de abril de 2013, su intención de extinguir el contrato por no superar el período de prueba indicado en el contrato, el día 13 de mayo de 2013. Es decir, en este caso la empresa ha agotado hasta el último día del plazo estipulado legalmente, incluso decide preavisar, con 16 días de antelación, su decisión de prescindir del trabajador por no superar el período de prueba.

Sobre dicha materia, también se hace necesario recordar la jurisprudencia relativa a la duración del período máximo convencional, reflejada en la STS de 20 de julio de 2011, en la que se discute si debe considerarse despido improcedente la extinción del contrato de la actora por no superar el período de prueba, aplicándose el Cc de la empresa Yell Publicidad, S.A., que prevé un periodo de un año para la categoría de la actora, promotor de ventas. La Sala tras recordar que la legislación remite a la negociación colectiva la fijación de la duración máxima del período de prueba, previendo tiempos máximos sólo para la ausencia de pactos colectivos al respecto, advierte que lo que no pueden los convenios es establecer reglas incompatibles con la propia finalidad y funciones de la institución, lo que acontece con las duraciones excesivamente largas, que por ello pueden anular los tribunales.

Recuerda la sentencia, por lo demás, que la Sala ya había declarado la nulidad de la previsión convencional de la empresa que en convenios anteriores preveía un periodo de prueba para estos casos de dos años, conclusión aplicable igualmente a la regla en liza, pues no parece razonable admitir que el



empresario necesite de un periodo de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de estas características (la captación de clientes para anunciarse en una guía telefónica), que en principio no presenta circunstancias tan particulares como para necesitar un período de prueba tan prolongado.

Pues bien, en nuestro supuesto de hecho la diferencia reside en que el plazo de un año viene amparado por una norma de rango legal, frente a la cual se ha planteado cuestión de inconstitucionalidad por auto del TSJ del País Vasco, de 21 de enero de 2014, por el que conociendo del recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada en proceso de despido en el que la trabajadora demandante impugnó la decisión empresarial de rescindir el período de prueba ocho meses después de la suscripción del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores en el que se establecía un período de prueba de un año, la Sala decide promover cuestión de inconstitucionalidad en relación al artículo 4.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por su posible colisión con los arts. 9.3, 14, 24.1 35.1 y 37.1 de la Constitución.

La sentencia cuenta con un Voto particular que considera innecesario su planteamiento ante la aplicabilidad directa de normativa comunitaria que facultaba al Tribunal para tener por no puesta la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en base a no superar el período de prueba. Así, el el Ilmo. Sr. Magistrado Don Florentino Eguaras Mendiridon expone el siguiente razonamiento: " (...) *Mi disconformidad no se sustenta en el desacuerdo con la cuestión que se plantea y sus fundamentos, sino porque entiendo que no era necesaria su sustanciación puesto que a la luz de la normativa comunitaria era de aplicación directa la misma, y por tanto se podía prescindir de este procedimiento teniendo por no puesta la posibilidad de que el contrato de trabajo se extinga por no superación del período de prueba en el primer año. Me baso para ello en una jurisprudencia permanente que señala que los tribunales nacionales pueden aplicar directamente la normativa comunitaria cuando la misma de manera manifiesta acredita una contradicción con la normativa interna (T.J.C.E. 8 de Septiembre de 2011, C-177/10 , entre las muchas existentes). Con esta prerrogativa y posibilidad entiendo que no es necesario el que se sustancie la cuestión de inconstitucionalidad porque directamente esta Sala podía tener por no puesta la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en base a no superar el período de prueba.*

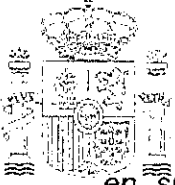
En primer término dentro del derecho comunitario siempre tienen aplicación los



convenios de la O.I.T., y el convenio 158 relativo a la terminación de la relación de trabajo establece claramente dos cuestiones: por un lado, que conforme a su Artículo 4 no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; y, segundo, que se deberán garantizar las medidas frente a los contratos de trabajo de duración determinada, cuyo objetivo sea eludir la protección del convenio.

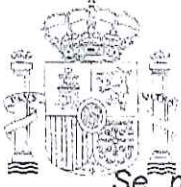
A ello aúno el que la Carta Social Europea establece que todos los trabajadores tienen derecho a la protección en caso de despido, y que se reconoce el derecho a un trabajo estable existiendo una clara restricción en orden al trato desigual de los trabajadores temporales con los fijos (Directiva 1999/70, relativa a los trabajos de duración determinada) .

Me apoyo en esta normativa para entender que difícilmente puede existir un trato que determine la consecuencia que ha pretendido el legislador nacional: en realidad bajo el amparo de una normativa de trabajador indefinido se consagra una cláusula que limita no sólo temporalmente el trabajo, sino que otorga peor calidad a este tipo de contrato que a cualquier otro que sea tanto temporal como fijo. Es decir, se produce la gran paradoja de que un contrato indefinido resulta con un trato peyorativo tanto respecto al resto de contratos indefinidos como a los contratos temporales, pues recoge un arco temporal de auténtico arcano, misterio, indefinición y nebulosa respecto a la situación del trabajador, al que se introduce en una senda de indefensión y desprotección. Por un lado, se evidencia su clara indefensión en que en contra del derecho a la acción y al denominado principio de efectividad, queda el trabajador sin ninguna posible reclamación frente a su cese, pues entiende que el período de prueba no es controlable salvo en aquéllos casos en los cuales exista una vulneración de un derecho fundamental o básico; y, de otro lado, el extenso tiempo en el cual puede ser ejercitado el período de prueba contraría el equilibrio que respecto a otros contratos existe, vulnerándose la condición no sólo de estabilidad, sino de igualdad en el trato. Así observemos que si la regla general de la contratación dentro de la normativa comunitaria es el contrato indefinido (TJCE 23 de Abril de 2009, C-378 A 380/07 , y TJUE 26 de Enero de 2012 , C-586/10) , observaremos que la fijación de un período de un año en términos genéricos y objetivos, supone no sólo una quiebra de la igualdad con otro tipo de contratos indefinidos, sino con los mismos contratos temporales, pues en realidad se está creando una contratación de naturaleza absolutamente temporal, en la que ni tan siquiera existe un control de tal circunstancia, tanto en su formalidad como



en su contenido material, quedando al libre arbitrio de una de las partes contratantes la posible resolución y extinción del vínculo nacido. Si uno de los principios básicos que recoge la normativa comunitaria, entre otras la directiva 1999/70 a la que he aludido es, precisamente, la estabilidad en el empleo, difícilmente puede por una norma que se encuadra dentro de la normalidad jurídica, quebrarse este principio vulnerando aquélla estabilidad (estabilidad permanentemente reivindicada por el Alto Tribunal, TJCE 10 de Marzo de 2011, C-109/2009). En efecto, si es misión de la normativa comunitaria evitar cualquier tipo de abuso del derecho en este caso el abuso se está produciendo, y se produce tanto desde esa perspectiva de igualdad como de la duración del contrato, pues a mi entender se está ofertando un trato absolutamente desigual, pero que incide en una denominación y una estructura que realmente está consagrando una temporalidad, la que mediante un mecanismo puramente historicista y cronológico quiere solventar todas las limitaciones que para la contratación temporal se establecen, y que lógicamente no pueden ser admisibles dentro de la protección que el trabajador a tiempo no indefinido mantiene.

La tutela judicial efectiva es un derecho proclamado desde la vertiente de la existencia del propio hombre (T.E.D.H. 4 de Mayo de 2006, 28.340/02) , y dentro de la normativa comunitaria también se consagra este derecho (TJCE 16 de Julio de 2009, C-12/08), señalándose que la tutela judicial efectiva constituye un derecho comunitario y si aceptásemos la aplicación de la normativa que se cuestiona encontraríamos que el trabajador no tiene posibilidad de llevar a cabo una pretensión reclamatoria, pues siempre se le dirá que en el período de prueba el empleador puede desistir del contrato, lo que en realidad deja sin contenido efectivo la posibilidad del ejercicio de la acción, suprimiéndose ese derecho a la tutela tantas veces consagrado (TJCE 22 de Diciembre de 2010 , C 444 y 456/09). Desde esta perspectiva, y lo relaciono con el comienzo de mi fundamentación, no existe posibilidad dentro de nuestro ordenamiento de que se constituyan lugares de vacío, sin control jurisdiccional pues ello supone tanto como mantener la irracionalidad de las relaciones, en cuanto que el derecho es la manifestación, precisamente, de la razón, y la articulación de un mecanismo de resolución de conflictos. Desde aquí el que nuevamente relacione el principio de igualdad, principio que en modo alguno puede conducir a situaciones de discriminación, admitiéndose, exclusivamente, que la misma pueda existir cuando existan fundadas causas objetivas (TJCE 26 de Mayo de 2005, C-301/02). La igualdad es un principio también comunitario (TJCE 10 de Mayo de 2011, C-147/2008 y 18 de Noviembre de 2010, C-356/09).



Se produce una clara discriminación del trabajador que está sometido al contrato de emprendedores, y ello porque el resto del colectivo de trabajadores indefinidos o temporales no queda grabado con una cláusula extintiva como la que examinamos, sufriendo un trato peyorativo el trabajador que le hace, sin causa razonada, justificativa y objetiva ser de peor condición, e incluso diferenciando entre diversas empresas, de tal manera que el contrato que se examina en el caso concreto lleva consigo el que una empresa con cincuenta y un trabajadores no pueda realizarlo, mientras que en el umbral inferior es posible; ello implica que en igualdad de situaciones, el demandante se encuentra discriminado con los contratados indefinidos de empresas que superen ese umbral numérico, con los contratados temporales que pudiesen existir, o con el resto de contratados indefinidos de la misma empresa que no hubiesen quedado sometidos a este tipo de contratación. La igualdad debe ser proclamada en toda su entidad, extensión y contenido, de tal manera que la introducción de situaciones sin justificar (y la norma no justifica en absoluto esta contratación con ese período de igualdad) , implica el que se produzca una conculcación de ese derecho básico y fundamental de la Unión Europea, y en tal sentido nos basta la lectura de la carta de los derechos fundamentales de la Unión para comprender que el Artículo 20 nos regula la igualdad y el Artículo 21 la no discriminación, derechos a los que fácilmente podemos añadir el derecho a la protección en caso de despido injustificado, Artículo 30, así como el de que todo trabajador tiene derecho a la tutela judicial efectiva del Artículo 47 de la misma carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, quedando obligados a que el nivel de protección que ésta ofrece pueda ser limitada en modo alguno por cualquier derecho.

Conforme indicaba al inicio del presente razonamiento, y siempre a mi entender, el Tribunal tenía facultades suficientes para aplicar la normativa comunitaria de forma directa, y por tanto evitar la sustanciación de la cuestión que plantea el Auto del que discrepo."

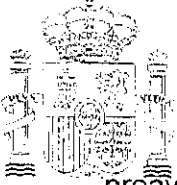
Y en esta línea, resuelve el Juzgado Social 2 de Barcelona, en sentencia de fecha 19 de noviembre de 2013, en la que se declara como constitutivo de despido improcedente el cese del trabajador por falta de superación del período de prueba, en el que el actor suscribió con la empresa demandada un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, en cuya regulación jurídica se establece que el período de prueba será de un año. Considera dicha sentencia que tal regulación contraviene la Carta Social Europea de 1961, ratificada por España, que es una norma internacional que forma parte del derecho interno, y que se sitúa por encima de la ley nacional, y que de acuerdo



con la interpretación de la misma efectuada por la Comisión Europea de Derechos Sociales, a través de decisiones vinculantes para los órganos jurisdiccionales nacionales, sería contraria a la Carta un período de prueba igual para todos los trabajadores y que no tuviera en cuenta en su duración la cualificación del trabajador, sin que en el caso presente pueda entenderse como razonable un plazo de prueba de un año atendidos los requerimientos del puesto de trabajo del actor -peón que lleva neumáticos de un sitio a otro-.

Aplicando lo expuesto anteriormente, en nuestro caso, el período de prueba resulta excesivo y carente de causa, habiéndose utilizado por la empresa demandada en manifiesto abuso de derecho, ya que agotó hasta el último momento el plazo anual del período de prueba, decisión que había tomado ya de antemano (al menos con 16 días de antelación) amparándose en una normativa legal que en modo alguno faculta para tal actuación fraudulenta y abusiva. Por todo ello, la finalización del contrato el 13 de mayo de 2013, fuera del período convencionalmente establecido, constituye una extinción contractual fraudulenta, en abuso de derecho y carente de causa, que equivale a un despido improcedente. En consecuencia, procede estimar la demanda, y declarar la improcedencia del despido de fecha de efectos 13 de mayo de 2013, y condenar a la empresa demandada a readmitir al trabajador con abono de los salarios dejados de percibir o al abono de la indemnización correspondiente, calculada a razón de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, calculada entre el día de antigüedad y el día del despido, con los datos de antigüedad, categoría profesional y salario establecidos en el hecho probado primero y que no han resultado controvertidos. Opción entre readmisión o abono de indemnización que la empresa deberá de ejercitar en el plazo de 5 días a contar desde la notificación de la sentencia, entendiéndose que opta por la readmisión si no hace ejercicio de la facultad de optar.

4.- En cuanto a la reclamación de cantidad, de acuerdo con la prueba aportada (nóminas y liquidación -documentos 5 a 22 demandante y 2 a 20 demandada) más el reconocimiento parcial de la deuda por la parte demandada, relativo a la admisión de las diferencias salariales existentes, desde junio de 2012 a abril de 2013, debemos estimar probada la cuantía total reclamada de 1552,40 euros. Así, la parte demandada se opuso a la cantidad relativa a la liquidación por finiquito, argumentando que había sido saldada. Sin embargo, en dicha liquidación al trabajador se le descuenta de la deuda salarial la cantidad de 600 euros por multa en tiempo de trabajo, lo cual no es admisible. En cuanto a las vacaciones, la empresa alega que el trabajador las disfrutó dentro del plazo de



preaviso, lo cual no ha probado.

En atención a lo expuesto, procede estimar la pretensión de reclamación de cantidad, con condena de la empresa demandada a abonar al trabajador demandante las cantidades de la demanda, con un total de 1552,40 euros.

5.- Respecto de los intereses del 10% que se reclaman en concepto de mora, procede su imposición al amparo de lo previsto en el artículo 29.3 del ET.

6.- Al tratarse de una sociedad civil particular, debe declararse la responsabilidad subsidiaria de sus socios respecto de las deudas de la sociedad.

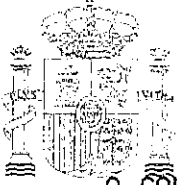
7.- Respecto del FOGASA, procede su absolución, sin perjuicio de las responsabilidades legales que en su caso le puedan corresponder.

Es por todo ello que

DECIDO

ESTIMAR la demanda de despido y reclamación de cantidad interpuesta por [Nombre del trabajador], en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de la Ley Orgánica 1/1995, de 9 de enero, de Regulación Jurisdiccional, y en el artículo 171 de la Ley Orgánica 1/1995, de 9 de enero, de Regulación Jurisdiccional, **DECLARANDO IMPROCEDENTE** el despido del trabajador demandante de fecha de efectos 13 de mayo de 2013; **CONDENANDO** a la empresa demandada a readmitir al trabajador con abono de los salarios dejados de percibir o a satisfacerle la indemnización correspondiente, a partir de un salario diario de 55,85 euros, calculada a razón de a razón de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, calculada entre el día de antigüedad, 14 de mayo de 2012 y el día del despido, 13 de mayo de 2013, por cantidad de 1.843,05 euros; **CONDENANDO** a la empresa demandada a satisfacer al trabajador demandante la cantidad de 1552,40 euros por deudas salariales, más intereses del 10%.

La empresa condenada dispondrá de un término de cinco días desde la notificación de la sentencia para optar entre la readmisión o el abono de las indemnizaciones procedentes; opción que además habrá de realizar por escrito



o comparecencia ante de la Secretaría del Juzgado, con advertencia a la empresa condenada de que si no opta en el término indicado de cinco días y en la forma establecida se entenderá que procede la readmisión.

Respecto de los socios de la sociedad civil particular demandada, procede declarar su responsabilidad subsidiaria respecto de las deudas de la sociedad.

Respecto del FOGASA, procede su absolución, sin perjuicio de las responsabilidades legales que en su caso le puedan corresponder.

Contra esta sentencia se puede interponer recurso de suplicación, que deberá ser anunciado dentro de los 5 días siguientes a su notificación, haciéndose al mismo tiempo nombramiento de Letrado. Queda advertida la parte recurrente que no sea el trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, ni tampoco gozase del beneficio de justicia gratuita en los términos de la Ley 1/1996, de Asistencia Jurídica Gratuita, que deberá acreditar, en el momento de interponer el recurso, haber efectuado un ingreso de 300 euros en la cuenta corriente de este Juzgado, de la entidad Banesto, aportando el resguardo acreditativo, así como, en el caso de haber sido condenado en la sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por aquella cantidad. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables.

Esta es la sentencia que pronuncia, manda y firma Clarisa González Fernández, titular del Juzgado Social 1 de Mataró.

PUBLICACIÓN: Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe. -