

14/2/13



ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**CEDULA DE NOTIFICACION**

**JUZGADO DE LO SOCIAL  
NUMERO 17  
VALENCIA**

Avda. El Saler, 14 Tfno: 961929110 Fax: 961929410

**AUTOS NÚM. DESPIDO/CESES EN GENERAL - 000674/2012- R**

N.I.G.: 46250-44-4-2012-0010770

Demandante/s: PABLO ANTONIO PEREZ CONESA

Demandado/s: FRUTAS GILABERT SA

**RESOLUCION QUE SE NOTIFICA Y DE LA QUE SE ACOMPAÑA COPIA LITERAL:  
SENTENCIA - (T)  
DE FECHA 06/02/2013**

En Valencia, a siete de febrero de dos mil trece

**EL SECRETARIO JUDICIAL**

**DESTINATARIO: PABLO ANTONIO PEREZ CONESA**

Domicilio : LDO. D. FRANCISCO BERNAL PASCUAL.

C/ SALAMANCA, 14-10ª 46005 VALENCIA, ,

**ADVERTENCIA AL RECEPTOR:**

De conformidad con lo ordenado en el Art. 57.3 de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social **SE HACE SABER AL RECEPTOR:** que ha de cumplir el deber público que se le encomienda; que puede ser sancionado con multa de 20,00 - a 200,00 €. si se niega a la recepción, o no hace la entrega con la mayor brevedad; que ha de comunicar al órgano judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado, y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen.



GENERALITAT VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL  
NUMERO 17  
VALENCIA**

Avda. El Saler, 14 Tfno: 961929110 Fax: 961929410

**AUTOS NÚM. DESPIDO/CESES EN GENERAL - 000674/2012-**

N.I.G.: 46250-44-4-2012-0010770

Demandante/s: PABLO ANTONIO PEREZ CONESA

Demandado/s: FRUTAS GILABERT SA

**SENTENCIA nº 42 /13**

En Valencia, a 6 de febrero de 2013.

Vistos por mí, Olga Iquino Lafuente, Magistrada-Juez titular del Juzgado de lo Social nº 17 de los de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de DESPIDO entre las siguientes partes:

Como demandante D. PABLO ANTONIO PÉREZ CONESA, quien ha comparecido defendido por el Letrado D. Francisco Bernal Pascual.

Como demandada la empresa FRUTAS GILABERTS.A., la cual ha comparecido representada por D. Ezequiel Asensio Alfaro asistida por el Graduado Social D. José Lloria Mares.

**1**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-**A este Juzgado fue turnada la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia declarando la improcedencia del despido, condenándose a la demandada a la readmisión en la empresa o al abono de las indemnizaciones correspondientes y al pago de los salarios de tramitación, con el resto de consecuencias legales procedentes.

**SEGUNDO.-**Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado, efectuándose las alegaciones correspondientes por las partes y practicándose la prueba que se propuso por las mismas, tras lo cual se elevaron las conclusiones a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia. En el acto de la vista la parte actora modificó al alza el salario regulador del despido. La empresa demandada mostró disconformidad con el salario indicado en la demanda y en el acto de la vista, efectuando propuesta de salario inferior, y para el caso de estimarse la demanda, optó por la indemnización del trabajador, con extinción de la relación laboral.



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

**TERCERO.**-Se ejercita acción de despido impugnando la decisión empresarial con fecha de efectos 7 de mayo de 2012, negando los hechos imputados al trabajador en la carta de despido (realización de trabajos en situación de incapacidad temporal) e indicando que el Restaurante a que alude la carta de despido es casa de sus suegros y va con frecuencia a verlos allí. La empresa demandada alegó que no se trataba de simples visitas a la familia, sino de la prestación de servicios de camarero, uniformado, durante una jornada de al menos 8 horas durante los días 31 de marzo, 1, 6 y 7 de abril de 2012, cuando el actor estaba en situación de baja médica y tenía recomendado reposo y evitar esfuerzos, de manera que una baja médica con una duración prevista de 15 días se alargó a un mes, empeorando la recuperación con tales trabajos, lo que considera un comportamiento culposo y contrario a la buena fe, además de ser un fraude a la Seguridad Social.

**CUARTO.**-En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

**2**

### **HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS:**

1.- El demandante ha venido prestando servicios laborales para la empresa demandada, dedicada a la actividad de almacén y comercio al por mayor de frutas y verduras, mediante contrato indefinido a tiempo completo, en el centro de trabajo sito en Massamagrell, con antigüedad de 9 de junio de 2.003, categoría profesional de carretilero y salario diario de 46,83 euros, incluida la prorrata de pagas extra (bases de cotización a la Seguridad Social de los 6 meses anteriores al despido). A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana. El actor no es representante de los trabajadores en la empresa ni lo ha sido en el año anterior al despido.

2.- La empresa demandada remitió por burofax al trabajador carta de despido de fecha 7 de mayo de 2012 y con efectos de esa misma fecha, la cual se da por reproducida a efectos probatorios. En la carta de despido, tras indicar que "se ha podido comprobar por esta empresa de forma fehaciente que usted, a pesar de encontrarse en situación de Incapacidad Temporal desde el pasado 28.03.2012, trabajó como camarero en el "Restaurante El Salt" ubicado en la urbanización "Font de L'Or" nº 2 de la población de Náquera (Valencia). Así los días 31 de marzo de 2012, 01, 06 y 07 de abril de 2012, con un horario de 9:00 a 17:00 horas, se ha podido constatar cómo usted permaneció en el establecimiento mencionado, desarrollando las tareas típicas y propias de un empleado del sector de la hostelería, vistiendo uniforme, atendiendo la barra y las mesas de la terraza del local, sirviendo las consumiciones solicitadas por los clientes y cobrando el importe de las mismas", calificaba los hechos de incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones como trabajador, imputándole trasgresión de la buena fe contractual (art. 54.2 d) del ET), "atentando contra su tratamiento y retrasando su curación".

3.- Las partes concertaron relación laboral mediante contrato temporal de fecha 9 de junio de 2003, que el 9 de diciembre de 2009 se transformó en indefinido. La jornada laboral pactada era de 40 horas semanales, prestadas de lunes a sábado.



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

4.- El demandante trabaja en el Restaurante de su suegro, denominado "Restaurante El Salt" y ubicado en la urbanización "Font de L'Or" nº 2 de la población de Náquera (Valencia) desde hace 18 años, y acude al mismo todos los fines de semana y a veces entre semana, cuando le piden que les eche una mano.

5.- El 15 de marzo de 2012 el demandante sufrió accidente de tráfico (colisión posterior), del que fue atendido en el servicio de urgencias del Hospital de Sagunt, diagnosticándosele "cervicodorsalgia postraumática", con dolor a la palpación paravertebral dorsal derecha y a la movilización, y dolor cervicobraquial derecho. El 28 de marzo de 2012 el actor acudió al Centro de Salud de Puzol presentando dolor a nivel dorsal. Ese día causó baja médica por "dolor de espalda no especificado". Se le pautó tratamiento farmacológico, fisioterapia local y evitar esfuerzos durante 15 días. El diagnóstico de la Dra. Esteve, del Centro de Salud de Puzol fue: cervicalgia, dolor de espalda no especificado, dolor articular hombro, parestesias cara interna antebrazo y mano derecha, dispepsia y otras alter. especific. del estómago. El 12 de abril de 2012 acudió el demandante a la cita médica programada en el mismo Centro de Salud, presentando dolor a nivel dorsal, cervical y lumbar. Se le cambió el tratamiento médico y se le aconsejó fisioterapia local y evitar esfuerzos durante 15 días. En la vista médica del 27 de abril de 2012 persistía el dolor a nivel dorsal, cervical y lumbar, apreciándose mejoría del cuadro y emitiéndose alta médica por mejoría que permite realizar el trabajo habitual.

6.- Los días 31 de marzo de 2012 (sábado), 1 de abril de 2012 (domingo), 6 de abril de 2012 (Viernes Santo) y 7 de abril de 2012 (Sábado Santo), el demandante estuvo desempeñando trabajos propios de camarero, vistiendo uniforme, en el Restaurante El Salt antes mencionado, sirviendo y retirando servicios en la barra y a las mesas del local y de la terraza, montando y desmontando la terraza y efectuando cobros.

7.- Los trabajadores de la empresa demandada que ostentan la categoría de carretillero conducen carretillas elevadoras y realizan trabajos de capaceador, como peones (manejando cargas manuales de 25 kg o más), atendiendo las instrucciones de la empresa. La jornada laboral pactada suele ser de 40 horas semanales prestadas de lunes a sábado. Cuando los trabajadores rebasaban las 40 horas semanales de trabajo efectivo, trabajando 47 horas a la semana, la empresa entregaba un sobre a los trabajadores, conteniendo un dinero que se pagaba de forma independiente y separada de la nómina (que se abona por transferencia), 350 ó 450 euros. En caso de rebasarse la jornada de 47 horas semanales la empresa entregaba un segundo sobre, conteniendo el pago de horas extra a razón de 7,18 euros/hora. El demandante prestó servicios laborales para la demandada algunos sábados.

8.- Presentada denuncia ante la Inspección de Trabajo por otro trabajador de la empresa, la Inspección emitió informe de fecha 22 de febrero de 2012, que obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios, decidiéndose iniciar procedimiento sancionador frente a la empresa, mediante extensión de acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, "al comprobarse el deficiente mantenimiento de las carretillas elevadoras, en relación a uno de sus elementos configuradores, en concreto el asiento, el cual debe mantenerse en todo



GENERALITAT  
VALENCIANA





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

momento en condiciones adecuadas, de modo que se garantice la salud y seguridad de los trabajadores durante su uso, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requerimientos ergonómicos adecuados y exigibles". La Inspección efectuó varios requerimientos a la empresa, entre ellos el que en el plazo de 2 meses reparase o sustituyese los asientos de las carretillas elevadoras que estén deteriorados. Asimismo la empresa fue requerida a fin de que procediera a evaluar la capacidad de dos trabajadores para la realización de tareas que requieran manipulación manual de cargas.

9.- El demandante se halla de alta en la Seguridad Social desde 1 de enero de 2010 por cuenta de la empresa FRANCISCO PÉREZ IBÁÑEZ. El 7 de mayo de 2012 pasó a desempleo parcial.

10.- Los rendimientos del trabajo declarados por el demandante en su declaración de IRPF correspondiente al ejercicio 2011, en concepto de "retribuciones dinerarias" fueron 18.109,85 euros brutos.

11.- En fecha 10 de mayo de 2012 se presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, celebrándose el acto conciliatorio el día 11 de junio siguiente, terminando con resultado de "sin avenencia". El día 6 de junio de 2012 se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LJS, se hacen constar los razonamientos que han llevado a la Juzgadora a declarar probados los hechos anteriores:

-los hechos 1º a 3º, el 5º y del 8º al 11º han quedado acreditados mediante la prueba documental aportada a los autos por ambos litigantes, no impugnada de contrario, siendo conformes entre las partes la antigüedad y la categoría profesional, no así el salario, considerándose probado el alegado por la parte demandada, que aportó base de cálculo ajustada a la documental que presentó en juicio.

-el hecho 4º fue admitido por el demandante en su interrogatorio.

-los hechos 6º y 7º se consideran probados a través de la testifical practicada a instancias de ambos litigantes, el detective que presentó la empresa, que acredita el hecho 6º, admitiendo el demandante su identidad en las fotografías y su estancia en el lugar en que fue visto por el detective los días que figuran en el informe; y los trabajadores de la empresa que declararon a instancias del actor, que merecieron credibilidad suficiente a la Juzgadora, coincidiendo sus manifestaciones en parte con lo constatado por la Inspección de Trabajo y que figura en el informe de la Inspección aportado como documental.

El salario que se considera probado es el indicado por la empresa demandada, 46,83 euros diarios, obtenido de las bases de cotización desde noviembre de 2011 hasta mayo de 2012, que sumadas todas ellas arrojan un total bruto de 8.804,68 euros (sin tener en cuenta los periodos de tiempo en que el actor estuvo en situación de IT en dicho periodo, pues se han computado las bases de cotización a la Seguridad Social, no el salario percibido por el trabajador, lo que se



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

estima un parámetro de cálculo correcto), cantidad que ha de dividirse por el total de días transcurridos en el periodo de referencia, que son 188. El salario que propone el demandante no se acredita por ningún medio probatorio, ni consta la base de cálculo del mismo. En la demanda se alega un salario de 52,82 euros diarios, sin determinarse cómo se ha calculado, y el acto del juicio se manifestó que el salario era superior (59,62 euros), porque el trabajador percibía cantidades en "negro", en un sobre, a razón de 350 euros mensuales por la realización de horas extra. Este extremo no ha sido en modo alguno acreditado, además de ser una variación de la demanda que no tiene justificación por no tratarse de hechos de posterior acaecimiento a su presentación, pues en primer lugar el demandante reconoció en su interrogatorio que los fines de semana iba a trabajar como camarero al Restaurante de su suegro, por lo que no todos los sábados acudía a trabajar para la empresa demandada (aunque ciertamente la jornada era prestada de lunes a sábado), y es carga probatoria de la parte actora la efectiva realización de horas extra y las fechas en que se trabajaron, en particular cuando no se realizan de forma habitual; y en segundo lugar, el actor ha declarado a la Agencia Tributaria unos ingresos, en el ejercicio 2011, de 18.109,85 euros, que divididos por 365 días arrojan un salario diario bruto de 49,62 euros, y ello teniendo en cuenta que durante ese tiempo ha estado de alta en la Seguridad Social por cuenta de otra empresa, Francisco Pérez Ibáñez, por lo que los ingresos han de imputarse a los dos trabajos, no solo a los prestados en la empresa demandada. De ello se deriva que, o bien se ha incurrido en error al consignar el actor los rendimientos del trabajo, o se está omitiendo el percibo de retribuciones económicas, cuestión que excede del objeto de la presente litis.

**SEGUNDO.**-La parte demandante solicita la declaración de improcedencia del despido efectuado con efectos de 7 de mayo de 2012, indicando que su presencia en el Restaurante "El Salt" obedecía a la visita semanal que realiza a sus suegros, que regentan este negocio. De la prueba testifical practicada (detective privado), y del propio reconocimiento de este hecho por el actor, resulta que el demandante, los días 31 de marzo, 1 de abril, 6 y 7 de abril de 2012, estando en situación de baja médica por dolor de espalda, estuvo desempeñando una jornada continuada de 8 horas, prestando servicios como camarero, siendo así que tenía pautado médicamente reposo, y una previsión de curación en 15 días, que se alargó a 30 días, lo que se considera trasgresión de la buena fe contractual, pero no de tanta gravedad como para fundar la decisión extintiva, y ello por las siguientes consideraciones. El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en sentencias como la de 11 de abril de 2006 y 4 de abril de 2012, recuerda que "no toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad temporal puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido", precisándose las notas de "gravedad e intencionalidad que el Tribunal Supremo asocia entre otros elementos a algunas de las circunstancias concurrentes, tales como la naturaleza y limitación funcional que ocasiona la enfermedad origen de la baja laboral y las características de la ocupación desempeñada, en especial cuando ésta sea susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencie la aptitud laboral de éste, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa".

En primer lugar ha de tenerse en cuenta la corta duración de la baja médica, de 30 días, duración que no se ha alargado en el tiempo durante meses y meses. En segundo lugar, el demandante se halla en situación de desempleo,



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

compatibilizando dos trabajos, y la baja médica puede afectar a la capacidad laboral para uno de ellos pero no para el otro. Es decir, la situación de baja médica puede incapacitar para un trabajo con exigencias físicas importantes, pero no para otro trabajo más liviano, en los casos en de pluriempleo. En tercer lugar, las tareas que desempeñó durante los días festivos antes indicados, al menos lo que resulta de las fotografías que obran en el informe del detective, no suponían una sobrecarga de la columna, y la patología que presentaba el actor era "dolor de espalda", pues los trabajos advertidos por el testigo fueron: servir en la barra, servir las mesas, retirar los servicios y cobrar. En las fotografías del informe se aprecia cómo se cogen a lo sumo dos platos con un brazo, lo que no se considera sobrecarga de la columna. Y finalmente, porque ninguna prueba pericial se ha practicado que constate que las tareas desempeñadas por el demandante durante 4 días concretos en el periodo de un mes, hayan incidido de manera negativa en su recuperación. Ciertamente, de la documental médica aportada por el demandante resulta que le fue pautado el día 28 de marzo de 2012 "evitar esfuerzos durante 15 días", presentando ese día dolor sobre todo a nivel dorsal, y 3 días más tarde, el día 31 de marzo, el demandante presta servicios como camarero en el Restaurante de su suegro, pero el actor no tenía prescrito médicamente reposo absoluto, ni se advierte de la testifical practicada que estuviera realizando esfuerzos con la columna o los miembros superiores, de manera tal que obstaculizase con ello el proceso curativo de sus dolencias. Por otro lado, la documental (informe de la Inspección de Trabajo, que constata deficiencias en los asientos de las máquinas transpalets) y la testifical practicadas (otros trabajadores de la empresa) han acreditado que los trabajadores con categoría de carretillero en la empresa demandada realizaban también tareas de capaceadores, manejando cargas de unos 25 kg, lo que revela que es un trabajo que requiere elevado esfuerzo físico y los asientos de las carretillas no estaban en condiciones adecuadas, en relación con los requerimientos ergonómicos que la Inspección de Trabajo consideraba adecuados a las medidas vigentes en materia de prevención de riesgos. El estado físico del demandante, con dolor en la espalda, le impedía la realización de su trabajo habitual, según criterio médico que determinó que se le extendiera la baja médica, pero no se considera que le impidiese realizar otros trabajos, los de camarero, que ya realizaba anteriormente, respecto de los que ninguna pericial se ha practicado sobre la incidencia de los mismos en la recuperación profesional a efectos de reincorporación en la empresa demandada, tratándose además de una baja de corta duración de 30 días. Cosa distinta sería que la baja médica hubiera durado largo tiempo y además que el demandante hubiera sido visto cargando o descargando un peso considerable, que no es el supuesto enjuiciado. Ninguna prueba pericial ha demostrado el tipo de actividades que perjudican la recuperación de la lesión padecida por el actor.

En suma, de la prueba practicada no puede desprenderse que la conducta del trabajador haya sido grave ni culpable (ya prestaba los servicios como camarero desde hace 18 años, en un negocio familiar), ni reiterada ni prolongada en el tiempo (4 días en un periodo de un mes), pues no consta que al tiempo de producirse los trabajos durante la ITel actor tuviera prescrito reposo absoluto (ningún documento médico lo indica) y ninguna prueba pericial demuestra que las tareas que desempeño durante la baja médica retrasaran u obstaculizaran su recuperación, por lo que el despido, que es la sanción máxima que puede imponer la empresa a un trabajador, ha de calificarse de improcedente por no revestir la conducta del demandante las notas de gravedad y culpabilidad que el art. 54 del ET exige para



GENERALITAT  
VALENCIANA





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

fundar el despido del trabajador, y cabe traer a colación la teoría gradualista del despido, considerando que el demandante tenía una antigüedad en la empresa desde junio de 2003, no constan sanciones anteriores, y que no se ha acreditado mediante pericial médica que los trabajos desempeñados por el demandante durante la baja médica estuviesen perjudicando la recuperación funcional del demandante, teniendo en cuenta además que el actor es pluriempleado y prestaba los servicios como camarero mucho antes de ser contratado por la parte demandada.

La citada doctrina gradualista del despido es recogida en numerosa jurisprudencia, entre la que cabe citar la sentencia del TS de 27 de enero de 2004, con arreglo a la cual "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (sentencias de 19y 28 febrero6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1992, entre otras). De dicha doctrina se hace eco el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en reciente sentencia de 12 de julio de 2011: "Esta teoría gradualista debe ser aplicada atendiendo y valorando las circunstancias concretas que pueden concurrir en el supuesto enjuiciado, como la trayectoria profesional del trabajador en la empresa; la mayor o menor malicia de la acción enjuiciada o el grado de negligencia imputable al trabajador; el perjuicio, no sólo económico, sufrido por la empleadora; o la propia naturaleza de los hechos ejecutados, en cuanto pueda incidir en el nivel de confianza que la empresa deposita en el trabajador, etc. Teoría que encuentra amparo legal en el artículo 58.1 ET, en cuanto exige la presencia de incumplimientos graves para producir el despido disciplinario, de acuerdo con el art. 54.1. de la misma Ley y con un razonable criterio de proporcionalidad.

Aplicando la citada doctrina, y teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, el despido ha de ser declarado improcedente, con todas las consecuencias legales inherentes a tal declaración, previstas en el art. 56 del ET: conceder a la empresa la opción entre readmitir al trabajador, con abono de los salarios de trámite, o abonar al trabajador una indemnización legalmente procedente. En el acto de la vista la parte demandada optó expresamente por la extinción contractual, con abono de la indemnización que corresponda al trabajador, materia que ha sido afectada por las recientes reformas legales, en concreto, a fecha de efectos del despido, la operada en virtud del Real Decreto Ley 3/12, de 10 de febrero, y tratándose de una relación laboral previa a la entrada en vigor de dicha norma (el 12 de febrero de 2012), es de aplicación la D.T. 5ª de la misma.

**TERCERO.**-Con arreglo ala D.T. 5ª del Real Decreto Ley 3/2012, de 11 de febrero de 2012, las indemnizaciones por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha norma, que es el caso enjuiciado, se calcularán a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.



GENERALITAT  
VALENCIANA





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

El tiempo de duración de la relación laboral del demandante ha sido de 9 años y 8 meses, del 9 de junio de 2.003 hasta la fecha de la presente resolución. Del 9 de junio de 2.003 al 13 de febrero de 2012 transcurren 8 años y 9 meses, por lo que la indemnización que corresponde al trabajador por ese periodo de tiempo es de 18.439,31 euros (aplicando un coeficiente de 393,75 y un salario diario de 46,83 euros), y del 14 de febrero de 2012 hasta el día de hoy transcurren 11 meses más, que suponen una indemnización de 1.416,60 euros (coeficiente 30,25 por 11 meses a razón de 33 días de salario por año de servicio, obtenido por regla de tres, y salario diario antes indicado). La cuantía total de la indemnización derivada de la declaración de improcedencia del despido, teniendo en cuenta ambos periodos temporales, asciende a 19.855,91 euros para dicho trabajador.

No procede reconocer al trabajador cantidad alguna en concepto de salarios de tramitación, al tratarse de un despido posterior a la reforma operada en virtud del Real Decreto Ley 3/2012, que modificó, entre otros preceptos, el art. 56 del ET, por lo que en los despidos posteriores al 13 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de dicha reforma, solo se devengan salarios de tramitación en el caso de que la empresa opte por la readmisión (art. 56.2 ET), y en el caso enjuiciado la empresa ha optado por la indemnización.

**CUARTO.**-Al haberse puesto de manifiesto en el acto de la vista, a través de la prueba testifical y de las manifestaciones de la propia parte actora, la existencia de realización de horas extra abonadas por la empresa de forma separada al salario ordinario (pagado por transferencia bancaria), al parecer sin cotizarse por las mismas, y sin haberse declarado por los trabajadores a la Agencia Tributaria a efectos de IRPF, a través de pagos en "negro" o mediante sobres entregados por la empresa a los trabajadores, procede remitir testimonio de la presente resolución a la Autoridad Laboral, a fin de que pueda investigar al respecto.

#### **FALLO:**

Con estimación de la demanda presentada por D. PABLO ANTONIO PÉREZ CONESA contra la empresa FRUTAS GILBERTS.A., debo declarar y declaro la improcedencia del despido enjuiciado de fecha de efectos 7 de mayo de 2012, y habiendo ejercitado la empresa demandada la opción a favor de la indemnización, debo declarar y declaro extinguida la relación laboral habida entre las partes, con efectos de la presente resolución, condenando a la empresa demandada a abonar al demandante la cantidad de **19,855,91 euros** en concepto de indemnización.

Líbrense testimonio de la presente resolución y remítase a la Inspección de Trabajo a los efectos procedentes.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte, su Abogado o representante de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito ante este Juzgado.



GENERALITAT  
VALENCIANA

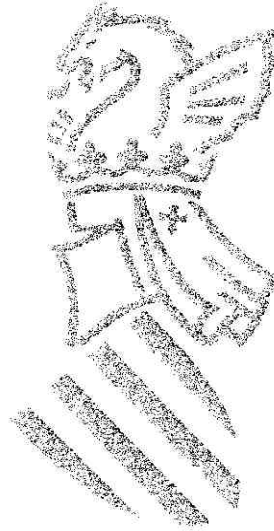


ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Al tiempo de interponerse el recurso, el recurrente que no gozare de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo, independiente o distinto de la consignación para recurrir, acreditativo del depósito de 300 euros en la misma cuenta que se le facilite del expediente.

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

PUBLICACION.- Leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada Juez que la dictó, en el día de la fecha, estando celebrando audiencia pública, ante el Secretario, doy fé.



GENERALITAT  
VALENCIANA