

## **AL CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN**

Don Adolfo José Palma Granados, mayor de edad, con DNI 75131022G y domicilio a efectos de notificaciones en Granada, calle Periodista Francisco Javier Cobos, 2, Federación de Servicios de CCOO, con código postal 18014, ante ese centro comparezco y, como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que mediante este escrito intereso el intento de conciliación obligatoria sobre **RECLAMACIÓN POR DESPIDO** contra la empresa ELCA INFORMATION TECHNOLOGY, S.L.U. con CIF B19658541, domicilio en Granada, calle Andrés Segovia, 53-3ºB, código postal 18008, y ello con base en los siguientes

### **HECHOS**

PRIMERO.- Que empecé a prestar servicios para la empresa NAZARIES INFORMATION TECHNOLOGIES, S.L. con fecha 24-01-2018 con contrato indefinido de jornada completa. Posteriormente en fecha 1-04-2018 la empresa ELCA INFORMACION TECHNOLOGY, S.L.U. se subrogó en el contrato de trabajo que mantenía con la primera. Hasta mi despido he prestado servicios para esta segunda empresa con categoría profesional de Área 3, Grupo E, Nivel 1 con un salario diario de 75,03€, siendo el lugar de trabajo el domicilio de la empresa. Es de aplicación el vigente XVII Convenio colectivo estatal de empresa de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio 99001355011983) publicado en el BOE núm. 57 de 6-03-2018.

SEGUNDO.- Que con fecha 13-07-2020 la empresa me entrega una carta en la que me comunica mi despido disciplinario con efectos del mismo día alegando una serie de hechos, que justificarían tal decisión.

TERCERO. - Que no puedo estar de acuerdo con los hechos que se mencionan en la carta que no son más que una serie de afirmaciones genéricas, sin ningún sustento objetivo ni prueba, lo que me causa una patente indefensión. Concretamente:

- Se afirma en la carta que *“El pasado diciembre de 2019 el responsable de la oficina ELCA Granada le comunicó el resultado de la revisión anual de sus objetivos”*.
- Respecto de dicha revisión se dice en la carta que se hizo hincapié en cuestiones tales como que *“Debía tomar más compromiso en mis propias tareas e incrementar poco a poco mis responsabilidades”*, que *“se esperaba de mí un nivel de compromiso superior al que mantenía en diciembre de 2019”*.
- Más adelante se afirma que en la revisión de junio de 2020 el responsable de la oficina me comunicó que *“no se habían podido observar mejoras notables en mi trabajo en general ni en los objetivos marcados en particular”*, que *“mis conocimientos técnicos y habilidades comunicativas estaban al nivel de diciembre de 2019”*.
- Finalmente se dice que mi rating obtenido en diciembre de 2019, fue de 2 sobre 5 y que en junio de 2020 volví a obtener un rating de 2 sobre 5 y afirma que *“nos apoyamos en estos hechos para demostrar la disminución voluntaria y continuada de su rendimiento normal en el desempeño del trabajo y así justificar su despido disciplinario”*.
- Aunque se afirma en la carta que se adjuntan los ratings, a la misma se adjuntan tres hojas redactadas completamente en inglés, dos de ellas encabezadas como *“Progress Talk Grid 2019”* y la otra como *“Progress Talk Grid 2020”*, de las que no se aporta traducción.

CUARTO. - Que entiendo que nada de lo contenido en la carta justificaría un despido por los siguientes motivos:

- La empresa alega una supuesta disminución voluntaria y continuada en el trabajo como justificación del despido. Pues bien, para que exista dicha disminución debería

probarse que mi rendimiento es menor que antes. De la lectura de la propia carta de la empresa se deduce perfectamente que el rendimiento es el mismo, la puntuación en los dos ratings a los que se hace mención es la misma y mis conocimientos técnicos y habilidades comunicativas en junio de 2020 estaban al mismo nivel de diciembre de 2019, por lo que no hay disminución. Por otro lado, aunque existiera dicha disminución en el rendimiento (que como se ha podido ver no existe), la misma debería ser voluntaria y no hay en la carta ninguna mención a que exista la más mínima voluntariedad en esa disminución, que por otra parte creo que queda acreditada que no existe.

- Por otro lado, la categoría en la que me tiene encuadrado la empresa es Área 3, Grupo E, Nivel 1. Según el convenio colectivo de aplicación, dicha categoría se define de tal manera (art. 15). Nivel E: *“Pertenece a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional. Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión”*, y respecto del Nivel 1: *“Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía”*. Es decir, la empresa me tiene encuadrado en una categoría en la que no se me puede exigir incrementar mis responsabilidades como se afirma en la carta, más bien tengo que desarrollar mis funciones bajo supervisión y sin autonomía y siempre tratándose de tareas de baja complejidad. No se me puede mantener en una de las categorías más bajas del convenio y a la vez pretender que desarrolle un trabajo con notables dosis de responsabilidad. La descripción de mi categoría es muy clara y lo que la empresa pretende es aprovecharse del bajo salario de la categoría profesional a la que me adscribe y en cambio exigirme responsabilidades que quedan fuera la descripción de mi puesto. Es como querer soplar y sorber a la vez, y eso no es posible.
- Finalmente, en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo se establece que *“Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en*

*cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa” (art. 24). Pues bien, evidentemente la empresa no ha tenido en cuenta el bajo nivel de responsabilidad que corresponde a la categoría a la que me tiene adscrito ni tampoco especifica la repercusión que los supuestos hechos hubieran podido tener en las demás personas trabajadoras ni en la empresa, incumpliendo uno de los requisitos de justificación que exigiría la adopción de la sanción más grave que contempla la legislación laboral.*

QUINTO.- Que por todo lo anterior, entiendo que mi despido debe ser calificado como improcedente, debiendo la empresa proceder a readmitirme o a indemnizarme con 6.189,98€, equivalentes a 33 días de salario por año trabajado.

Por todo lo expuesto,

**SOLICITO AL CMAC** que, teniendo por presentado este escrito, lo admita, tenga por presentada **RECLAMACIÓN POR DESPIDO**, hechas las manifestaciones que en él se contienen y cite a las partes a la conciliación que se insta en el sentido de ser declarado el despido improcedente con las consecuencias que de ello se deriven, levantando las correspondientes actas y entregándome copia certificada de las mismas.

**OTROSÍ DIGO** que otorgo mi representación a efectos de conciliación a los Asesores Sindicales de CCOO Elvira Martínez Sánchez, Fátima Muñoz González, Amador Torres Pulido y a los letrados de la Asesoría Jurídica de CCOO de Granada.

En Granada, a 27 de julio de 2020