

GUÍA SOBRE

Reclamación por despido improcedente.

CONTIENE:

- Artículo
- Supuesto práctico
- Modelo de escrito



ECONOMIST&JURIST

ARTÍCULO ESPECIALIZADO

**Guía sobre reclamación por
despido improcedente.**



ECONOMIST&JURIST
GROUP

DECLARADO IMPROCEDENTE EL DESPIDO DE UNA EXTRANJERA QUE CARECÍA DE PERMISO DE TRABAJO

No puede dejar de aplicarse la ley por el hecho de que el trabajador extranjero carezca de permiso de trabajo



SARA ZARZOSO

Redacción editorial
Economist & Jurist

No pueden dejarse de aplicar las normas laborales del ordenamiento jurídico español por el simple hecho de que el trabajador extranjero carezca de permiso de trabajo. Al menos, así mismo lo ha considerado el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXJ) después de revocar una sentencia de instancia y estimar —tras una demanda— el recurso presentado por una auxiliar de ayuda a domicilio que, varios días antes de recibir su carta de despido, **había perdido su permiso de residencia y trabajo por asilo político.**

Según consta en la sentencia del Alto Tribunal, la trabajadora —extranjera y mayor de edad— venía prestando servicios como auxiliar de ayuda a domicilio desde julio de 2020 bajo un contrato indefinido a tiempo parcial.

Una situación que se mantuvo estática pese a que, en mayo de 2021, la trabajadora fue subrogada al hacerse una compañía de Pontevedra de servicios de atención sociosanitaria con la adjudicación de la atención de los usuarios del Concello de Viveiro.

Sin embargo, todo cambió cuando —en fecha

SEGÚN CONSTA EN LA SENTENCIA DEL ALTO TRIBUNAL, LA TRABAJADORA —EXTRANJERA Y MAYOR DE EDAD— VENÍA PRESTANDO SERVICIOS COMO AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO DESDE JULIO DE 2020 BAJO UN CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL.

7 de octubre de 2022— la empresa Idades S.L. le comunicó que procedía a su despido disciplinario con efectos inmediatos. Esta notificación, realizada a través de una carta, se sustentaba en la siguiente alegación: que "con anterioridad a su subrogación contractual con la empresa tenía denegado el permiso de asilo que le daba autorización a trabajar".

Un razonamiento que, para la compañía, venía justificado por ser este permiso "un requisito esencial del contrato de trabajo, tal y como estipula el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores", el



cual establece en su apartado 1.b) que el contrato de trabajo podrá extinguirse por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Un derecho recogido en la Ley de los extranjeros

Asimismo, en la carta se hacía referencia a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 1 de febrero de 2016, que establecía que

"la autorización administrativa para poder trabajar, exigida a un extranjero no comunitario en España, es un requisito esencial del contrato de trabajo, y por lo tanto forma parte de la base del negocio, lo que viene a significar, que la pérdida o la no posesión de la misma, permite a la otra parte que actuó de buena fe, a partir del momento en que tuvo conocimiento de la misma, resolver el contrato de trabajo".

NO CONFORME TAMPOCO CON TAL RESOLUCIÓN, LA EMPLEADA INTERPUSO UN RECURSO DE SUPPLICACIÓN, QUE TERMINÓ LLEGANDO AL TSXG.

Bajo esta interpretación jurisprudencial, la empresa consideró que se había violado la buena fe contractual, ya que la demandante ni renovó su permiso de residencia y trabajo, ni inició los trámites para impugnar la denegación cuando perdió dicho permiso el 2 de marzo de 2020. Esta opinión también fue respaldada por el Juzgado de lo Social número 2 de Lugo. De hecho, después de que la trabajadora

presentara una demanda, el juzgado procedió a desestimar su reclamación, declarando la procedencia del despido y la ausencia de derecho a recibir ningún tipo de indemnización.

No conforme tampoco con tal resolución, la empleada interpuso un recurso de suplicación, que terminó llegando al TSXG. En el mismo, alegó diferentes motivos que fueron desestimados. Sin embargo, el último de ellos —que denunciaba la infracción del artículo 4.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros— terminó prosperando, ya que el Tribunal ha considerado que "en el caso de los trabajadores por cuenta ajena **corresponde al empleador solicitar la autorización administrativa que le permite prestar servicios en nuestro país**", tal y como precisa la Ley ya mencionada.

En este sentido, con relación al caso analizado, el TSXG ha señalado que "el empresario, en el momento de la subrogación, **debió interesarse desde ese momento por ser una obligación suya que esta sancionada en la ley**, pero en ningún caso decidir unilateralmente la resolución del contrato, cinco meses después". En base a ello, ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por la trabajadora extranjera, condenando a la empresa demandada a indemnizarla con alrededor de 3.000 euros.



Casos Reales

SUPUESTO PRÁCTICO

Guía sobre reclamación por
despido improcedente.

Contrato de Trabajo

Demanda de reconocimiento de la relación laboral y Despido improcedente.

Especialidad: Derecho Social

Número: 14071

Tipo de caso: Caso Judicial

Voces: CONTRATO DE TRABAJO, DESPIDO IMPROCEDENTE, El despido

El caso

Supuesto de hecho.

, 31-12-2021

A consecuencia de no recibir el salario que le correspondía por sus servicios Don Esteban renuncia de forma voluntaria a seguir prestando servicios laborales para La Empresa, quedando pendiente de pago parte de su salarios que serán reclamados oportunamente y aunque la relación era claramente laboral, la mercantil demandada le pagaba a través de otra persona que le facturaba como autónomo.

La relación laboral estaba instrumentalizada por un contrato de trabajo temporal, que facilitó la empresa demandada el cual entraría en vigor una vez obtenida la autorización de residencia y trabajo. Sin embargo existió una real relación laboral desde el inicio siendo la jornada laboral de cuarenta horas semanales, en varios Centros de Trabajo. Prestando los servicios laborales de manera ininterrumpida bajo la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, y con un salario mensual bruto de 1.696,87 euros sin inclusión de pagas extras.

Las condiciones en que ha prestado los servicios laborales constituye una auténtica relación laboral, tal y como establece el artículo 1.1 de Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Por lo que interpone demanda solicitando el reconocimiento de relación laboral y despido improcedente.

Objetivo. Cuestión planteada.

Que se declare la relación laboral entre el demandante y la demandada, con todos los efectos inherentes a la declaración de dicha relación y consecuentemente se declare la extinción de dicha relación con derecho a la indemnización correspondiente como si de

un despido improcedente se tratara.

La estrategia. Solución propuesta.

Interponer Demanda para reconocimiento de relación laboral y despido improcedente con derecho a indemnización correspondiente como un despido improcedente

El procedimiento judicial

Orden Jurisdiccional: Social

Juzgado de inicio del procedimiento: Juzgado de lo Social

Tipo de procedimiento: Ordinario

Fecha de inicio del procedimiento: 20-01-2022

Partes

Parte Demandante:

Don Esteban

Parte Demandada:

La Empresa

Peticiones realizadas

Parte Demandante:

Se declare la laboralidad de la relación entre el demandante y la demandada, entre las fechas de 01 de abril de 2021 y 31 de diciembre de 2021 con todos los efectos inherentes a la declaración de dicha relación y consecuentemente se declare la extinción de dicha relación desde la fecha de 31 de diciembre de 2022 y con derecho a la indemnización correspondiente como si de un despido improcedente se tratara.

Se dicte sentencia con expresa imposición de costas a la parte demandada.

Argumentos

Parte Demandante:

- Ha venido prestando servicios laborales de manera ininterrumpida, por orden y cuenta de la citada mercantil desde el día 01 de abril de 2021 hasta el día 31-12-2021, bajo la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, y con un salario mensual bruto de 1.696,87 euros sin inclusión de pagas extras.
- Las condiciones en que ha prestado los servicios laborales constituye una auténtica relación laboral, tal y como establece el artículo 1.1 de Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Esta relación laboral cumple con los requisitos jurisprudenciales establecidos de ajeneidad, retribución, lugar de trabajo y bajo la dirección y organización por parte de D. Esteban en representación de la mercantil demandada.
- La relación laboral estaba instrumentalizada por un contrato de trabajo temporal, que facilitó la empresa demandada el cual entraría en vigor una vez obtenida la autorización de residencia y trabajo.
- Sin embargo existió una real relación laboral desde el inicio siendo la jornada laboral de cuarenta horas semanales, en varios Centros de Trabajo.
- Que, con fecha 31 de diciembre de 2021 a consecuencia de no recibir el salario que me correspondía por mis servicios el trabajador renuncia de forma voluntaria a seguir prestando servicios laborales para esta empresa, quedando pendiente de pago parte de su salarios que serán reclamados oportunamente y aunque la relación era claramente laboral, la mercantil demandada le pagaba a través de otra persona que le facturaba como autónomo.
- Que el interesado no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la condición de representante de los trabajadores.

Documental aportada

- Documento 1: Poder general para pleitos.
- Documento 2: contrato de trabajo temporal.

Prueba

- Documental y Testifical.

Estructura procesal

- Se interpone la demanda, el 20 de enero de 2022.
- Se aportan las actas justificativas de celebración del preceptivo Acto ante el SMAC, el 16 de febrero de 2022.
- Se dicta Sentencia desestimatoria, el 21 de octubre de 2022, por la cual cabe interponer recurso de suplicación.
- Se formula recurso de aclaración y subsanación de la Sentencia, el 32 de

octubre de 2022.

- Auto desestimando la Aclaración de la Sentencia, el 25 de octubre de 2022.

Resolución Judicial

Fecha de la resolución judicial: 21-10-2022

Fallo o parte dispositiva de la resolución judicial:

Que desestimando la demanda de despido interpuesta por D. Esteban, contra La Empresa, quien no comparece pese a estar citada en legal forma, y el Fondo de Garantía Salarial, se absuelve a La Empresa de las pretensiones deducidas de contrario al no haberse acreditado la existencia de despido, debiendo el Fondo de Garantía Salarial estar y pasar por la anterior declaración.

Fundamentos jurídicos de la resolución judicial:

PRIMERO.- En base al contrato de trabajo y al justificante de la transferencia bancaria aportados a las actuaciones por D. Esteban, ha de considerarse acreditada la existencia de relación laboral entre D. Esteban y La Empresa.

Debiéndose, por tanto, concretar el salario regulador en la suma de 1.200 € mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

En definitiva, el único dato objetivo que permite concretar la antigüedad de D. Esteban en La Empresa es la fecha de la firma del contrato de trabajo de duración determinada suscrito por los litigantes, (12 de mayo de 2.021), siendo esta fecha la que ha de considerarse como fecha de antigüedad del actor en la empresa demandada.

SEGUNDO.- Respecto al despido de que, afirma D. Esteban, fue objeto, el día 31 de diciembre de 2.021, en el Hecho Tercero de la demanda indica, expresamente, que “renunció de forma voluntaria a seguir prestando servicios” para La Empresa, afirmación esta que ha sido reiterada en el Juicio por la parte actora en sus alegaciones al inicio de la Vista.

Atendiendo al hecho de que no consta que La Empresa notificara a D. Esteban carta de despido, ni que le entregara cualquier otra documentación acreditativa de la extinción de su relación laboral a instancia de la empresa como pudiera ser el Certificado de Empresa, y no existiendo indicio alguno de que La Empresa, tácitamente, despidiera a D. Esteban, habiendo manifestado D. Esteban tanto en la demanda, como en las alegaciones efectuadas en la Vista, que renunció a su relación laboral con La Empresa por los problemas de pago de sus nóminas, no puede considerarse acreditado que existiera un acto empresarial inequívoco, aun cuando fuera efectuado tácitamente, que comportara la extinción de la relación laboral de D. Esteban con La Empresa a instancias de la empresa, tratándose, por tanto, de un supuesto de dimisión del trabajador, comportando, tal dimisión, la desestimación de la acción de despido.

Ha de indicarse que, ante los posibles impagos o retrasos en el abono del salario pactado, D. Esteban tenía que haber interesado, al amparo del artículo 50.1 b) del E.T., la resolución de su contrato de trabajo y haber solicitado, en su caso, la adopción, como medida cautelar, de la exoneración de la obligación de prestar servicios durante la sustanciación del procedimiento de extinción contractual.

Por todo ello, a tenor de las anteriores argumentaciones, no obstante haberse acreditado la existencia de relación laboral entre D. Esteban con La Empresa, procede desestimar la demanda dada la inexistencia

de despido.

Jurisprudencia

Jurisprudencia (Enlaces)

- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 670/2009, de 26-10-2009. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2166868
- , núm. 706/2006, de 20-11-2006. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 1627585
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 803/2009, de 07-12-2009. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 1957246
- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana/Comunitat Valenciana, núm. 2054/2003, de 16-05-2003. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2322041
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 706/2006, de 20-11-2006. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 1894432
- Tribunal Supremo, núm. 0/0, de 19-07-2010. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2238913
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 627/2011, de 07-07-2011. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2311568
- Juzgado de lo Mercantil, núm. 0/0, de 07-07-2006. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 164034
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 850/2008, de 30-01-2008. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 176769
- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana/Comunitat Valenciana, núm. 3061/2007, de 04-10-2007. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 147175

Documentos jurídicos

Documentos jurídicos de este caso

Visualización de documentos:

1. Demanda despido improcedente y reconocimiento de la relación laboral
2. Escrito acta de conciliación
3. Sentencia
4. Escrito de aclaración de la sentencia
5. Auto Aclaración

Biblioteca

Libros

- La relación laboral: una visión práctica
- El contrato de trabajo especial de los abogados
- El despido disciplinario
- La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas

- Qué procedimiento elegir para efectuar despidos

Artículos jurídicos

- Falsos autónomos: ¿Dónde está el límite con la relación laboral?
- La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador (2004)
- Trabajadores autónomos: ¿Relación laboral o mercantil? (julio 2001)
- Directivos: ¿relación laboral o mercantil? (marzo 2008)
- La relación laboral del empleado de fincas urbanas (2009)
- El transportista autónomo ¿relación mercantil o relación laboral? (julio/agosto 2008)
- ¿Existe relación laboral con los odontólogos que prestan sus servicios en una clínica odontológica?
- Un organismo público usó un programa de formación para encubrir una relación laboral
- Extinción de relación laboral de directivos: nulidad y vulneración de derechos fundamentales
- Falsos autónomos: ¿Dónde está el límite con la relación laboral? (Marzo 2016)
- Abogacia. Un año decisivo Ley acceso, relación laboral y ley de sociedades profesionales.
- ¿Es nulo el contrato de trabajo de un trabajador extranjero sin permiso de trabajo?
- La extinción del contrato de trabajo por dimisión sin causa del trabajador
- La autotutela inmediata en la extinción voluntaria del contrato de trabajo
- El Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado
- Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo (2003)
- Competencia desleal en el contrato de trabajo (abril 2007)
- El contrato de trabajo del alto directivo (febrero 2001)
- Competencia desleal en el contrato de trabajo (Contenidos Web)
- Los contratos de trabajo formativos (febrero 2008)
- La protección del embarazo se tiene que aplicar a la extinción del contrato de trabajo de las empleadas de hogar
- El contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado (Febrero 2018)
- Extinción del contrato de trabajo del personal de alta dirección por voluntad del empresario
- Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado (2002)
- ¿El trabajo realizado por un arquitecto es un contrato de obra o de servicios? (junio 2008)

Casos relacionados

- Solicitud de declaración de despido improcedente y readmisión del trabajador. Naturaleza de la relación entre abogado y bufete. Inexistencia de relación laboral. Retrotracción de actuaciones judiciales
- Relación laboral sin contrato. Acto de conciliación sin avenencia
- Baja voluntaria. Impago de salario desde inicio de relación laboral
- Proceso laboral. Trabajadora que presta sus servicios por la Empresa X, S.A., es despedida verbalmente por el empresario. Papeleta de Conciliación. Interposición de Demanda por despido. Falta de prueba que acredite existencia de relación laboral. Sentencia desestimatoria.
- Trabajador dependiente demanda reconocimiento de derecho relativo al tiempo de antigüedad con base al reconocimiento judicial del contrato indefinido de la relación laboral.
- Demanda de cantidad en el despido. Reclamación cantidades de salario, vacaciones y comisiones no pagadas por relación laboral
- Nulidad del despido declarando extinguida la relación laboral.
- Reclamación de derechos de laboralidad en relación con la situación de falso autónomo

- DEMANDA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR IMPAGO DE SALARIOS. RECLAMACIÓN DEL PAGO DE SALARIOS.
- Despido improcedente y reclamación de cantidad por empleada del hogar. Despido verbal. Relación laboral sin contrato de trabajo ni alta en la Seguridad Social. Decreto de aprobación judicial del acuerdo alcanzado en Acto de Conciliación
- Relación laboral especial de los deportistas profesionales. Deportista profesional y deportista aficionado. Notas específicas del contrato de trabajo deportivo.
- Demanda de Reclamación de Cantidad. Fallecimiento del trabajador por causa de amianto. Sentencia desestimatoria por la no existencia de relación de causalidad.
- Despido . Despido improcedente sin comunicación a la trabajadora por parte de la empresa del momento de darle de baja en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Demanda en materia de reconocimiento de la relación laboral, despido acumulado a la acción de vulneración de derechos fundamentales y reclamación de cantidad.
- Contrato de trabajo. Cese en la relación laboral. Extinción del contrato de trabajo y reclamación de cantidad
- Contrato de trabajo. Solicitud voluntaria de la de extinción de la relación laboral por el trabajador: incumplimiento grave del empresario en el retraso reiterado y trascendente del pago del salario al trabajador, y reclamación de cantidades.
- Despido improcedente por falta de acreditación
- Despido Disciplinario. Vigilante de la M30 interpone demanda de despido nulo o subsidiariamente improcedente.
- Demanda en materia de despido improcedente. Contratos encadenados. Acto de conciliación.
- Despido improcedente en periodo de prueba
- Despido Improcedente por despido por supuestas perdidas economicas
- Despido Improcedente por no seguir los preceptos legales establecidos en el Estatuto del trabajador
- Demanda por despido improcedente tras acto de conciliación fallido
- Indemnizacion por despido Improcedente
- Seguridad Social. Trabajador que termina su relación laboral solicita la prestación por desempleo
- Contrato Laboral. El Gerente de la Compañía TRASGU,S.L., decide extinguir el contrato de trabajo de uno de sus trabajadores, por absentismo laboral. Comunicación por escrito de la finalización de la relación laboral.
- Derecho Laboral. Contrato de Trabajo. Carta de despido. Trabajadora presenta papeleta solicitando la celebración de Acto de Conciliación contra la Mercantil "B" sobre extinción de la relación laboral y su calificación como despido improcedente.
- Contrato de trabajo. Elaboración de un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial de jefe de laboratorio.
- Contrato de trabajo. Elaboración de un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial.
- Despido improcedente. Acuerdo transaccional reconocimiento sobre la improcedencia del despido.
- Extinción de contrato de trabajo por despido disciplinario. Trabajador presenta la papeleta de conciliación por despido improcedente. Reconocimiento de improcedencia por parte de la empresa con abono de indemnización.
- RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA

Formularios MODELO DE ESCRITO

Guía sobre reclamación por
despido improcedente.



AL JUZGADO DE LO SOCIAL QUE POR TURNO DE
REPARTO CORRESPONDA

....., mayor de edad, provista de Documento Nacional de Identidad n°..... y representada por el letrado, representación que acredita mediante copia de Escritura de Poder que se acompaña; con domicilio a efecto de notificaciones en 11.007-Cadiz, Avenida de, I; ante ese centro comparece respetuosamente y, como mejor proceda, DICE:

Que por medio del presente escrito formula demanda en reclamación por DESPIDO contra la entidad mercantilcon domicilio en; quien deberá comparecer en la persona de su legal representante, fin de que se allane o sea condenada a lo que se pedirá en el Suplico de esta demanda, a la que sirven de base los siguientes

H E C H O S

PRIMERO.- La Sra..... inició su relación laboral c entidad mercantil demandada, el día 26 de Junio de 2.006.-

La relación laboral se ha venido documentando a través de diferentes contratos temporales a tiempo parcial, por una jornada de 15 horas semanales y contratándose la como Profesor Adjunto.-

El . . . sus contratos, por obra o servicio determinado, de;5) De Enero de 2.01 igualmente por 15 horas semanales y **con**..... el objeto del contrato la "impartición de español a alumnos extranjeros".-

SEGUNDO.- Pese a esa contratación temporal, la prestación de servicios se ha desarrollado ininterrumpidamente desde la fecha indicada, aun en

De tercero a quinto fue imposible rescatarlo después del pasar la demanda de pdf a Word.

QUINTO.- La Sra. no es, ni ha sido en el último año, representante legal de los Trabajadores.-

SEXTO.- Se ha intentado la previa y preceptiva conciliación administrativa, con el resultado de SIN AVENENCIA.-

Se acompaña copia del Acta acreditativa de este extremo.-

Por lo que,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL, tenga por presentado este escrito con los documentos que acompaña; se sirva admitirlos, teniendo por formulada demanda en reclamación por despido contra la entidad mercantil acuerde formar autos en los que me tenga por personado y parte en nombre y representación de quien comparezco, señalando día y hora para la celebración del correspondiente Acto de Juicio Oral, por el que, en definitiva y caso de no avenencia, dicte sentencia por la que se declare la existencia de despido improcedente en la actuación de la demandada, condenándola a que, a su elección,

Readmita a la Sra. en su puesto de trabajo o la indemnice según Ley, con percibo en cualquiera de los dos casos de los salarios de tramite devengados. Por ser de Justicia.

PRIMER OTRO Si DIGO. Que esta parte acude al acto de Juicio Oral representada por el Letrado que suscribe.-

SEGUNDO OTRO Sí DIGO. Que al derecho de esta parte interesa valerse en el acto de Juicio Oral de los siguientes medios de PRUEBA:

1.- **INTERROGATORIO** (antes confesión) de legal representante de la empresa demandada, quien deben ser citado de comparecencia a estos efectos con las advertencias legales de ser tenido por confeso en caso de inasistencia.-

2.- **TESTIFICAL:** Que sean aportada por esta parte al acto de Juicio Oral.-

3.- **DOCUMENTAL:** Consistente en que se requiere a la empresa demandada para que aporte al acto de Juicio Oral todos los contratos de trabajo suscritos con la Sra. Así como los recibos de salario del último año de relación laboral.-

Por lo que

NUEVAMENTE SUPlico AL JUZGADO DE LO SOCIAL tenga por hechas las anteriores manifestaciones, las admita y ordene lo conducente a su práctica. Por ser de Justicia que reitero en Cádiz, a 7 de Mayo de 2.010.-