

PROCEDIMIENTO: Despido 532/2018

SENTENCIA 454/2020

En Sevilla, a 29 de noviembre de 2020.

En nombre de S.M. el Rey, vistos por mí, D^a. M^a José Herrera Alcántara, Ilma. Sra. Magistrada, Juez de Adscripción Territorial de refuerzo en los Juzgados de lo Social de Sevilla, los presentes autos de juicio ordinario por despido nº 532/18, seguidos en este Juzgado, iniciados por, asistida por el Letrado Sr. Soria Ponce, contra la entidad EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALCOR, representada por el Letrado Sr. Rubio Alarcón, he venido en dictar la presente resolución teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora interpuso demanda de impugnación de despido frente a la entidad demandada que finalizaba suplicando el dictado de una sentencia por la que se declare como improcedente el despido adoptado por la empresa con respecto a la actora con todas sus consecuencias legales inherentes.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se convocó a las partes a juicio el 26/11/20. En el acto del juicio comparecieron ambas partes en la forma que consta en las actuaciones. La parte actora se ratificó en su demanda y la entidad demandada se opuso, por los motivos que consideró procedentes, tal y como consta en el acta de la vista.

TERCERO.- Tras la práctica de la prueba propuesta y admitida, las partes formularon sus conclusiones, y el juicio quedó visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [Redacted], mayor de edad, con DNI [Redacted], ha venido prestando servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor con la categoría profesional es la de "monitor de gimnasio", a jornada parcial de veintiuna horas semanales en el último período de prestación de servicios, y en virtud de siete contratos temporales, por obra o servicio determinado, consistente en "monitor gimnasio en instalaciones deportivas municipales". Según vida laboral (folio 341 de las actuaciones) y contratos de trabajo aportados por la actora,



(folios 344 y ss de las actuaciones) los períodos de contratación fueron los siguientes:

- del 10 de mayo de 2010 al 5 de mayo de 2012.
- del 7 de mayo de 2012 al 6 de mayo de 2013.
- del 7 de mayo de 2013 al 6 de mayo de 2014.
- del 7 de mayo de 2014 al 6 de mayo de 2015.
- del 7 de mayo de 2015 al 6 de mayo de 2016.
- del 7 de mayo de 2016 al 6 de mayo de 2017.
- del 8 de mayo de 2018 al 7 de mayo de 2018.

no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa ni delegado sindical.

SEGUNDO.- El salario bruto de la actora durante el último año de prestación de servicios ascendió a 29,88 euros/día(hecho no controvertido).

TERCERO.- Con fecha de 7/5/18, la empresa demandada dio de baja a la trabajadora en la Seguridad Social.

CUARTO.- La actora fue nuevamente contratada, de manera temporal y por la misma obra o servicio, para los siguientes períodos:

- del 8/5/17 al 7/5/18 (contrato obrante en el folio 319).
- del 13/11/18 al 9/5/19(vida laboral, folio 330)
- del 10/5/19 al 9/5/20 (contrato obrante en el folio 331).
- del 13/10/20 al 12/6/21 (contrato obrante en el folio 334).

QUINTO.- En fecha de 1/6/18, se presentó tanto reclamación previa como la demanda que dio lugar al presente procedimiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte actora ejercita en las presentes actuaciones la acción de improcedencia de despido por no cumplir el despido las exigencias del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, ni existir causa justificada alguna.

SEGUNDO.- A juicio de quien dicta esta resolución, y valorando con arreglo a las normas de la sana crítica la totalidad de la prueba aportada a las actuaciones, pueden declararse como probados los hechos recogidos en el apartado correspondiente de esta resolución, y ello como consecuencia de la valoración de la prueba documental aportada y referida específicamente en algunos puntos de esta resolución.

Para determinar la antigüedad, salario y categoría profesional de la trabajadora, sin perjuicio de que no son hechos controvertidos, se está a la información que se desprende de la documental aportada al procedimiento, consistente, entre otros, en

contratos de trabajo, vida laboral, y nóminas.

Debe darse la razón a la actora en cuanto a la aplicación a este supuesto de la doctrina jurisprudencial de la "unidad esencial del vínculo", recientemente resumida en la Sentencia de 14 de abril de 2016, recurso 3403/2014. Así, señala dicha resolución que "son numerosas las sentencias que han compendiado el significado de la doctrina a que venimos aludiendo. Por ejemplo, la STS 18 de febrero de 2009 (recurso 3256/2007) lo hace del siguiente modo:

"La controversia ya ha sido unificada por esta Sala en sus sentencias de 12 de noviembre de 1993 (recurso 2812/92), 10 de abril de 1995 (recurso 546/94), 17 enero de 1996 (recurso 1848/95), 8 de marzo de 2007 (recurso 175/04) y de 17 de diciembre de 2007 (recurso 199/04), a favor de la solución adoptada por la sentencia recurrida. En ellas se aborda la cuestión litigiosa, y se acaba resolviendo que una interrupción de treinta días entre contratos sucesivos no es significativa a efectos de romper la continuidad de la relación laboral, así como que la subsistencia del vínculo debe valorarse con criterio realista y no sólo atendiendo a las manifestaciones de las partes al respecto, pues la voluntad del trabajador puede estar viciada y condicionada por la oferta de un nuevo contrato. Por ello se ha consolidado la doctrina que establece "que en supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, ha sido seguida por las Sentencias ya más recientes de 29 de septiembre de 1999 (recurso 4936/1998); 15 de febrero de 2000 (recurso 2554/1999); 15 de noviembre de 2000 (recurso 663/2000); 18 de septiembre de 2001 (recurso 4007/2000); 27 de julio de 2002 (recurso 2087/2001) 19 de abril de 2005 (recurso 805/2004) y 4 de julio de 2006 (recurso 1077/2005), y si bien en varias de estas resoluciones la Sala ha tenido en cuenta como plazo interruptivo máximo el de los veinte días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, también ha señalado que cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos.

Así, por ejemplo, se ha computado la totalidad de la contratación, a pesar de la existencia de una interrupción superior a 20 días, en los supuestos resueltos por las sentencias de 10 de abril de 1995 (recurso 546/1994) y 10 de diciembre de 1999 (recurso 1496/1999), con interrupción de 30 días, y de coincidencia con el período vacacional en el auto de 10 de abril de 2002 (recurso 3265/2001).

La STS 15 mayo 2015 (recurso 878/2014) mantiene la unidad del vínculo con una interrupción de 45 días, en la que el recurrente percibió prestaciones de desempleo, teniendo en cuenta el tiempo de prestación de servicios anterior y posterior.

La STS 129/2016 de 23 de febrero (recurso 1423/2014) considera

que no se acredita la ruptura de la unidad esencial del vínculo, pese al transcurso de 69 días de intervalo, en caso de reiterada contratación fraudulenta”.

En el caso que nos ocupa, a juicio de quien provee, cabe apreciar la “unidad esencial del vínculo” que se alega en la demanda, pues los contratos se suceden de manera escrupulosamente ininterrumpida y para la realización de los mismos servicios.

TERCERO.- En primer lugar, esta resolución debe desestimar la excepción de falta de acción que se extrae de las alegaciones de la parte demandada aunque no haya sido opuesta en forma, toda vez que, pese a que la actora haya podido ser nuevamente contratado con posterioridad, la fecha del despido impugnado en la demanda es la de 7/5/18, cuya procedencia o improcedencia es la que ha de ser examinada en este procedimiento, y ello sin perjuicio de que la nueva contratación deba tenerse en cuenta en el supuesto de una eventual opción por la readmisión.

Entrando en el fondo del asunto, aunque formalmente la demanda que da inicio a las presentes actuaciones se estructura como una acción de impugnación de despido por considerarlo improcedente, la cuestión controvertida básica y principal en este procedimiento viene determinada por la calificación de la relación jurídico laboral que vinculaba a las partes.

Así, la parte actora sostiene que, en realidad, estamos en presencia de un contrato temporal celebrado en fraude de ley, por distintas razones, motivo por el que debe presumirse celebrado por tiempo indefinido y, en consecuencia, su extinción ha de acomodarse no a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores sino a los trámites del despido objetivo, o en su caso colectivo.

Por su parte, la parte demandada, sostiene que se trata de un contrato temporal por obra o servicio que ha finalizado válidamente al amparo de lo establecido en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, motivo por el que en ningún caso podría calificarse la extinción del contrato como despido improcedente.

A la hora de examinar esta cuestión resulta interesante señalar, en primer lugar, que la jurisprudencia determina con precisión los requisitos que deben concurrir para la validez del contrato de obra y servicio determinado, celebrado al amparo del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, requisitos aplicables a la contratación tanto con empresa privada como pública e incluso con las propias Administraciones Públicas, y en concreto:

1) La obra o servicio que constituya su objeto debe presentar autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad laboral de la empresa.



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

2) Su ejecución, aunque limitada en el tiempo, debe ser, en principio, de duración incierta.

3) Es necesario que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.

4) En el desarrollo de la relación laboral, el trabajador debe ser normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas,

Recalca el Tribunal Supremo, Sala Cuarta, que todos estos requisitos deben concurrir conjuntamente para que el contrato por obra o servicio determinado pueda ser declarado ajustado a derecho (Sentencias de 21 de enero de 2009, 11 de mayo de 2005, entre otras).

En el caso que nos ocupa, a juicio de quien dicta esta resolución, la prueba aportada a las actuaciones, no acredita suficientemente el cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados.

Así, debe señalarse que la prueba aportada a las actuaciones justifica que la actora habría venido desempeñando funciones que carecen de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad que se presta en las instalaciones deportivas gestionadas por la entidad demandada, como demuestra el hecho de que la actora habría venido desempeñando las mismas funciones desde el año 2010. Por ello, sobre la base de esta circunstancia, puede entenderse fraudulenta la prestación de servicios llevada a cabo para la entidad demandada.

Igualmente, esta resolución debe también estimar la alegación efectuada en la demanda en cuanto a la duración del contrato de trabajo y la superación de los límites máximos de tiempo previstos por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, en relación con la concatenación de contratos y el límite temporal ex artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, debe señalarse que, ciertamente la actora concatenó diferentes contratos temporales entre los años 2010 y 2018, como ya se ha señalado, para la realización de las mismas funciones. A la vista de la antigüedad del primero de los contratos, debe reconocerse que la actora ha consolidado un período de vigencia de al menos veinticuatro meses, dentro de un período de referencia de treinta meses.

En consecuencia, el contrato de trabajo de la actora habría adquirido la condición de indefinido no fijo, y, por tanto, la extinción del mismo habría de haberse acomodado a alguna de las vías lícitas para la finalización de este tipo de contratos, con arreglo a lo previsto en los artículos 49 y siguientes del



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Estatuto de los Trabajadores. Dado que ello no fue así, el despido debe declararse improcedente.

CUARTO.- La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre); con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre) y, al haberse iniciado la relación laboral con anterioridad al 12 de febrero de 2012, con la disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 10/05/2010 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 07/05/2018. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125).

La indemnización correspondiente al periodo anterior al 12 de febrero de 2012 se calcula a razón de *"cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año"* (disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores). Ello significa que debemos contabilizar 22 meses en este primer periodo y que por cada uno de ellos se devengan 3,75 días indemnizatorios (45 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año). Debido a que los días indemnizatorios del primer periodo no superan los 720, también debe computarse el periodo de prestación de servicios posterior al 12 de febrero de 2012.

En el segundo periodo opera una indemnización de *"treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año"* (disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores). En consecuencia, debemos contabilizar 75 meses en el segundo periodo. Por cada uno de ellos se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año). Sumando las indemnizaciones de ambos periodos, con el tope de 720 días, la indemnización por despido improcedente se cifra en 8.627,85€. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte actora.

VISTOS los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

FALLO

Que DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda interpuesta por con DNI frente a la entidad Excmo. Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor, con los siguientes pronunciamientos:

I.- Se declara improcedente el despido de acordado por la entidad Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor, con efectos de 7/5/18.

II.- Se condena a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la Sentencia, opte entre la readmisión inmediata del trabajador en el puesto de trabajo que desarrollaba, y en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse la referida extinción, con abono de una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de 7/5/18, y hasta la fecha de la readmisión a razón de 29,88 euros/día; o a abonar a la trabajadora la cantidad de 8.627,85€.

Quede testimonio de esta resolución en el procedimiento, y únase la original al Libro de Sentencias de este Juzgado.

Notifíquese esta resolución a las partes con entrega de copia, con la advertencia de que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, mediante escrito, comparecencia o por simple manifestación ante este Juzgado de lo Social.

Igualmente, se advierte a las partes que, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 229 y 230 LRJS, si el recurrente no tiene la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, habrá de consignar como depósito para recurrir la cantidad de 300 euros en la cuenta bancaria de este Juzgado correspondiente al presente expediente.

Si la sentencia que se impugna hubiera condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación, haber consignado en la referida cuenta de este juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que debe hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así lo acuerda, manda y firma, D^a M^a José Herrera Alcántara,



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Ilma. Sra. Magistrada, Juez de Adscripción Territorial de refuerzo
en los Juzgados de lo Social de Sevilla.- Doy fe

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha, en audiencia pública por la Ilma. Sra. Magistrada que la suscribe.