



JDO. DE LO SOCIAL N. 6  
MURCIA  
SENTENCIA: 00310/2024

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. DE LA JUSTICIA, S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - 30011 MURCIA -DIR3:J00001068  
Tfno: 968229100  
Fax: 968817175  
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: JEE

NIG: 30030 44 4 2023 0005838  
Modelo: N02700 SENTENCIA

DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000678 /2023

Procedimiento origen: /  
Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: -----  
ABOGADO/A: ANTONIO JOAQUIN DOLERA LOPEZ  
PROCURADOR:  
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL, AYUNTAMIENTO DE YECLA AYUNTAMIENTO DE YECLA  
ABOGADO/A: , LETRADO AYUNTAMIENTO  
PROCURADOR: ,  
GRADUADO/A SOCIAL: ,

**UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO (U.P.A.D. Nº 6)**

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO SEIS**

**MURCIA**

Autos nº 678/23

Sentencia nº 310/24

En MURCIA, a 3 de octubre de 2024.

## **S E N T E N C I A**

Vistos en juicio oral y público por la Itma. Sra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Teresa Clavo García, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia y su partido judicial, los presentes Autos con el número anteriormente referenciado, sobre DESPIDO CON





VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>.  
-----, representada por el Letrado de D. Joaquín Antonio Dólera López,  
contra el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, representado por la Letrada María Inmaculada  
Yago se procede a dictar la presente Resolución.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** La parte actora presentó ante el Servicio Común de General- Sección de Registro y Reparto- Sección Social- la demanda que encabeza las presentes actuaciones, la cual fue turnada este Juzgado, siendo admitida a trámite por el SCOP SOCIAL, y señalándose por ese servicio para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 24 de septiembre del presente año, los cuales se celebraron ante este Juzgado con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con el resultado que consta en el acta grabada al afecto conforme al sistema Efidelius.-

**SEGUNDO.** En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes, a excepción del plazo legalmente previsto para dictar Sentencia, dado el cúmulo de trabajo existente en este Juzgado.-

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** La demandante viene prestando servicios por cuenta y orden del Excmo. Ayuntamiento de Yecla con una antigüedad reconocida según nómina desde 16-9-2021, categoría profesional de Psicóloga, Grupo A1, Nivel 22, y salario mensual de 3.151,51 incluida la parte proporcional de pagas extras; salario diario de 105,05 con idéntica inclusión.-

**SEGUNDO.** La prestación de servicios de la actora para el Consistorio demandado se ha instrumentado mediante la suscripción de los contratos que a continuación se relacionan:

- a) Contrato de trabajo de duración determinada por obra o servicio a tiempo



completo, desde 4-11-2019 a 3-7-2020, cuyo objeto era la realización del “Proyecto de Prevención de Adicciones”, y del “Proyecto de Ocio y tiempo libre para menores en riesgo y colectivos desfavorecidos de INE”; durante el curso escolar 2019/2020, en ejecución de la subvención de la Comunidad Autónoma destinada a la ejecución de Programas de Prevención de drogodependencias en el municipio.-

b) Contrato de trabajo de duración determinada por obra o servicio a tiempo parcial (84,9% de la jornada) de 5-11-2020 a 4-7-2021, cuyo objeto era “realización de los Programas de adicciones durante el curso escolar 2020/2021 (ocho meses), en ejecución de la subvención de la Comunidad Autónoma destinada a la ejecución de Programas de prevención de drogodependencias en el municipio.-

El referido contrato obra en Autos al ramo de prueba de la parte actora como documento nº 10, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

c) Contrato de trabajo de duración determinada, por obra o servicio, a tiempo completo, desde el 16-9-2021 hasta 15-7-2022 con idéntico objeto.-

Dicho contrato obra en Autos al ramo de prueba de la parte actora como documento nº 9, dándose aquí su contenido íntegramente por reproducido.-

d) Contrato de trabajo de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, a tiempo parcial, de 10-9-2022 a 18-9-2022, cuyo objeto era “Atención del Punto Seguro del Ayuntamiento de Yecla”; instalado en el Recinto de la Feria de Septiembre de Yecla 2022.-

e) Contrato indefinido a tiempo completo desde 22-9-2022.-

El indicado contrato obra en Autos tanto al ramo de prueba de la parte actora (documento nº 2), como al ramo de prueba del organismo demandado (documento nº 1), debiéndose dar aquí su contenido por reproducido.-

**TERCERO.** Con la salvedad del contrato de trabajo de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, a tiempo parcial, concertado el 10 de septiembre de 2022, de 7 días de duración en el periodo comprendido entre el 10-9-2022 y



el 18-9-2022, durante el resto de los periodos de prestación de servicios por cuenta y orden del organismo demandado, la demandante ha realizado funciones propias de la categoría profesional de psicóloga en el Plan de Prevención de Adicciones, efectuando sus tareas en los ámbitos que a continuación se relacionan: (hecho no controvertido).-

A) Área de Prevención Escolar/Educativa.

-Proyecto de prevención de adicciones en secundaria (en los 5 centros de secundaria de la localidad), efectuando:

- Coordinación con centros sanitarios, apoyo y formación al profesorado, y seguimiento del programa ARGOS Comunitario: 1) En 1º de la ESO: 3 unidades didácticas del programa "Alcohol: conciencia con ciencia". 2) En 2º de la ESO: 3 unidades didácticas del programa "Drogas ALTACAN", para cual la actora se pone en contacto con los centros educativos para ofertarlo, explicar en qué consiste, buscar fecha para su impartición y facilitar los dossiers. Esto se lleva a cabo con la persona responsable del Servicio de Promoción y Educación para la Salud, dirección General de Salud Pública y Adicciones, Consejería de Salud de la CARM.-

-Talleres de prevención de adicciones para todo el alumnado de 3º de la ESO de la localidad de Yecla. Este taller se centra en la prevención de consumo de alcohol, tabaco, cannabis y cocaína, dando información sobre estas sustancias, de sus efectos a corto y largo plazo, y desmontando mitos sobre su consumo. El contenido de las sesiones lo desarrolla la actora, y en las mismas se incluyen 2 programas de Consejería: "Pillando Fake News" (continuidad de las unidades 1 y 2 de Argos comunitario para afianzar prevención del consumo de alcohol) y "Nudos" (prevención consumo cannabis y tabaco).-

-Programa de Prevención de la ludopatía QTJ (Qué Te Juegas): Prevención Escolar del Juego de Apuestas. Dirigido a alumnado de 3º y 4º de la ESO, quedando la actora con los tutores de estos ciclos para explicarles las sesiones que deben desarrollar en cada curso (mínimo 4), a través de una presentación de power point, resolución de dudas, orientación sobre cómo llevar a cabo las sesiones, facilitación del material de apoyo y documentación, y en caso de que algún tutor o tutora no se viese capacitado o preparado para realizar alguna de las sesiones, les ayuda en la realización o les informa que directamente la impartiría ella misma (se trata de un programa de la Consejería).-



-Proyecto de prevención de adicciones en primaria (las actividades son ofertadas a los 11 centros de primaria de Yecla, si bien no todos participan (durante el curso 2022/2023 lo hicieron 9 centros).-

-Programa SE-ALTATIC: Programa de Promoción de la Salud Emocional (SE) y prevención del consumo del Alcohol y Tabaco y del uso problemático de TIC (ALTATIC), efectuando la toma de contacto con centros educativos de primaria, y llevando a cabo la explicación del programa, la formación al profesorado para la impartición de unidades didácticas (que se efectúan en 3 sesiones), y también facilita la documentación. Además, imparte dos sesiones de prevención en los cursos de 5º y 6º de primaria: la primera sesión sobre prevención de consumo de alcohol y tabaco, y la segunda sesión sobre el uso adecuado de internet y sus peligros (ciberbullying, grooming, sexting, etc.).-

-Proyecto de prevención de adicciones en Educación Especial: Con tres sesiones de prevención en el consumo de alcohol y tabaco especialmente, buen uso de internet y sus riesgos y hábitos de vida saludable, que llevan a cabo en los centros educativos, centro de día y residencia de AMPY (Asociación de Minusválidos Psíquicos de Yecla) con tres talleres en cada uno, adaptados a las características y capacidades del alumnado.-

#### B) Área de Prevención Familiar.

-Proyecto de prevención universal para madres y padres:

- Escuela de familias. Participando con 4 charlas (de 2 horas aproximadas de duración), dos dirigidas a padres de niños/as de primaria y 2 para padres de niños/as de secundaria, que son específicas sobre prevención de adicciones con sustancia (alcohol, tabaco, cannabis...) y prevención del mal uso de las nuevas tecnologías y riesgos en internet.-

- Difusión del curso online "Prevenir desde Pequeños"; a través de redes sociales, escuelas de familias, etc (Curso de la Consejería).-

- Proyecto de prevención selectiva para familias PROTEGO: Entrenamiento en parentalidad positiva y habilidades educativas para madres y padres (familias vulnerables con hijos menores preadolescentes) (Proyecto de la Consejería), con 10 sesiones de 2



horas de duración cada una de ellas, en las que la trabajadora lleva a cabo la preparación y desarrollo de las mismas, con apoyo de otra psicóloga con papel de observadora, aunque también suele intervenir en el desarrollo de las mismas)

C) Área de Prevención Comunitario.

-Proyecto de ocio y tiempo libre “El Iné”: dirigido a menores vulnerables y en riesgo de exclusión, que integra 1) actividades de ocio y tiempo libre que suelen llevarse a cabo viernes, sábado o domingo, en horario de mañana o tarde según disponibilidad de voluntarios/as y oferta cultural de ocio de la localidad. Se realizan 2 actividades mínimo al mes, durante los meses de octubre a junio. 2) actividades: manualidades, visitas guiadas, teatro, talleres diversos (sombras chinescas, batucada, relajación, coeducación, de cocina..), gynkanas, etc.-

-Proyecto de sensibilización e información sobre drogas y otras adicciones en Yecla.

- Campañas en fiestas locales: diseño, difusión y pega de cartelería de campañas de prevención de consumo coincidiendo con las fiestas principales de Yecla (carnaval, fiestas de San Isidro, Feria, fiestas patronales y navidad, entre otras)

- Sensibilización y prevención de adicciones a través de redes sociales: Publico de forma periódica información con contenido relacionado con la prevención de adicciones en redes sociales, Facebook, Twitter e Instagram, de forma especial en Facebook.

- Distribución de carteles y campañas regionales de prevención facilitados por las Consejería a través de nuestras redes sociales y pega de cartelería en dependencias municipales y otros lugares.-

- Actividades de formación en materia de prevención.-

- En los meses de junio y julio:

- Evaluación de programas educativos, comunitarios y familiares y realización de memoria técnica y correspondiente justificación económica de subvención de la Consejería.



- Planificación de proyectos y sus correspondientes actividades, teniendo en cuenta las principales líneas de trabajo y preferencias marcadas por la Consejería, con la correspondiente realización de solicitud de subvención a esta última Administración.-

**CUARTO.** Mediante Decreto de la Alcaldía en sesión celebrada el 5 de julio de 2023 se acordó el despido de la actora con efectos a 31 de agosto de 2023.-

La meritada Resolución obra en Autos al ramo de prueba de la parte actora, como documento nº 1, dándose aquí su contenido por reproducido.-

**QUINTO.** El organismo demandado reconoció la improcedencia del despido de la actora, y acordaba poner a disposición de ésta una indemnización de 33 días por año de servicios.-

**SEXTO.** En la nómina de julio de 2023, el Consistorio demandado abonó a la trabajadora la cantidad de 3.012,82 euros en concepto de despido improcedente.-

Dicho extremo consta en Autos al ramo de prueba del organismo demandado (documento nº 2).-

**SEPTIMO.** En fecha 14 de septiembre de 2023 el Excmo. Ayuntamiento de Yecla contrata nuevamente a la actora, en virtud de un contrato de trabajo indefinido.-

Dicho contrato contiene una cláusula específica que indica que “El objeto del contrato será Realización del “Plan de prevención de adicciones” y “Proyecto de ocio y tiempo libre para menores en riesgo y colectivos desfavorecidos en INE” durante el curso escolar 2023/24, en ejecución de la subvención de la Comunidad Autónoma destinada a la ejecución de programas de drogodependencia en el municipio”.-

Dicho contrato obra en Autos al ramo de prueba de la parte actora como documento nº 3, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

**OCTAVO.** La actora es despedida nuevamente en fecha 31 de julio de 2023, habiendo impugnado judicialmente este último acto extintivo de la relación laboral.-



**NOVENO.** La demandante no es, ni ha sido en el último año representante legal de los trabajadores, ni delegada sindical.-

**DECIMO.** La parte actora ha agotado la vía administrativa previa.-

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** Los anteriores hechos probados han sido obtenidos mediante la convicción alcanzada por esta Juzgadora, en los términos establecidos en el art. 97.2 de la L.R.J.S., tras el análisis y valoración de los medios de prueba practicados, y consistentes en la documental aportada por las partes.-

**SEGUNDO.** En la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, la parte actora interesa, con carácter principal, se declare la nulidad de la extinción de la relación laboral de la actora acordada por el organismo demandado por Decreto de la Alcaldía de 5 de julio de 2023, con efectos extintivos a 31 de julio de 2023, por entender que la misma resulta atentatoria del art. 14 de la C.E. al vulnerar el derecho a la igualdad y no discriminación, interesando, por ello, además de las consecuencias legales inherentes a dicha declaración se condenase a la empresa a indemnizar a la trabajadora en la cantidad de 6.000 euros en concepto de daños y perjuicios, subsidiariamente a ello, solicitaba se declarase la improcedencia del despido, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, y con condena, en cualquier caso, del Consistorio demandado a abonar a la demandante los salarios de trámite devengados del desde el 1 de agosto de 2023 hasta el 13 de septiembre de 2023, fecha en la que es nuevamente contratada.-

Frente a tales pretensiones se opuso el Excmo. Ayuntamiento de Yecla alegando las razones que son de ver en el acta grabada al efecto, las cuales pueden sintetizarse del modo siguiente, en primer lugar, se oponía a la declaración de nulidad del despido, por entender que no existía vulneración del derecho fundamental invocado, seguidamente, manifestaba que los contratos no habían sido concertados en fraude de ley, ni concurrían tampoco los requisitos establecidos en el art, 15.3 del E.T. para que la demandante ostentase la condición de trabajadora fija, que de otro lado, no era factible en el ámbito de las administraciones públicas, por lo demás, la improcedencia del despido ya estaba





reconocida, habiéndose puesto a disposición de la trabajadora la indemnización correspondiente, de 33 días por año de servicio, por lo demás, solicitaba la condena en costas de la parte actora, y finalmente, interesaba la desestimación de la demanda, previo el recibimiento del pleito a prueba.-

**TERCERO.** Entrando en el conocimiento del fondo de la Litis, y entrando en el análisis del fraude de ley en la contratación que invoca la parte actora, ha de precisarse que, la normativa aplicable a los contratos concertados por la actora y el organismo demandado, lo es el art. 15 del E.T. en cuyo inciso 1º previene “El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.-

De otro lado el inciso 3º del referido precepto establece que “Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”.-

Y finalmente, el apartado quinto del meritado precepto dispone “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.-



De lo expuesto, y de la interpretación jurisprudencial respecto de la validez de los contratos temporales para obra o servicio determinado, se desprende que para la validez de la contratación temporal en su modalidad de contrato de obra o servicio determinado es esencial que en el contrato se especifique de forma clara y precisa la causa a la que obedece la contratación, que la obra o servicio tenga sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y que dicha figura contractual no sea utilizada para realizar tareas o labores diferentes a las de la obra o servicio objeto de contratación, teniendo por lo demás una duración incierta, y exigiéndose para la válida extinción de la relación laboral, la finalización de la obra o servicio para el que se efectuó la contratación.-

En consecuencia, esta Juzgadora aprecia la existencia de fraude de ley en la contratación temporal de la demandante, habida cuenta de que de lo actuado en Autos consta acreditado que la trabajadora mediante la apariencia formal de sucesivos contratos temporales, ha venido siendo contratada por el Consistorio demandado para desempeñar las mismas funciones, cubriendo necesidades permanentes y estructurales de este último organismo, sin que conste acreditada la naturaleza temporal de los servicios prestados, y sin que por ende, la contratación temporal respondiese a una causa real y justificadora, sino tan sólo al mero deseo de utilizar la contratación temporal con la finalidad de evitar una vinculación laboral indefinida, que sería la realmente utilizable al no existir causa justificadora de la temporalidad.-

**CUARTO.** Como consecuencia de lo expuesto en fundamento de derecho precedente, debe de reconocerse que el carácter de la relación laboral habida entre las partes lo fue indefinida. Si bien el reconocimiento del carácter indefinido de la relación laboral en el ámbito de las Administraciones públicas, no supone que el trabajador consolide la plaza como si de un trabajador fijo se tratase, sino como bien indica la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998, con citas en las Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1990, 10 y 30 de diciembre de 1996 y 14 de marzo y 24 de abril de 1997, implica desde una perspectiva temporal que la relación laboral no está sometida, directa o indirectamente, a un término, teniendo derecho el trabajador a permanecer en el puesto de trabajo que ocupase hasta que el mismo se cubra mediante el procedimiento reglamentario, sin que ello suponga que el trabajador consolide, sin superar los procesos de selección una condición de fijeza en la plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección del personal fijo en las Administraciones Públicas.-



**QUINTO.** Entrando en el conocimiento de la acción de nulidad del despido instada con carácter principal, es de indicar que en lo que se refiere a la carga de la prueba en los procesos laborales en los que se invoca la lesión de derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional ha declarado en Sentencia de 23 de julio de 1.996 (recurso de amparo nº 1.793/1.994), textualmente, lo siguiente: “Desde la STC 38/81 este Tribunal ha reiterado que cuando se alegue que un despido formalmente disciplinario encubre en realidad una extinción del nexo contractual lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho constitucional. Pero para que opere este desplazamiento al empresario del “onus probandi” no basta simplemente con que el trabajador tilde el despido de discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el empresario asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión extintiva constituyen una legítima causa de despido y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Al efecto lo relevante no es sólo la realidad o no de la causa disciplinaria alegada, sino también si su entidad permite deducir que la conducta del trabajador hubiera verosímelmente dado lugar en todo caso al despido, al margen y prescindiendo por completo de su actividad relacionada con el ejercicio de derechos fundamentales; es decir, debe tratarse de una conducta que razonablemente explique por sí misma el despido y permita eliminar cualquier sospecha o presunción de lesión a derechos fundamentales. No se impone, pues, al empresario la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter enteramente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.”.

En similares términos se pronuncian las Sentencias del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 1.990 (RJ, 6999), 19 de septiembre de 1.990 (RJ, 7027) y 18 de junio de 1.991 (RJ, 5151), de las que se desprende la necesidad de que quien afirme la discriminación o la vulneración del derecho fundamental acredite la existencia de un panorama o clima propicio a la conducta discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales que haga verosímil su imputación.-

**SEXTO.** Es a la luz de la jurisprudencia constitucional citada como ha de interpretarse el artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando señala



que una vez constatada la concurrencia de “indicios” de que se ha producido violación de los derechos fundamentales y libertades públicas, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad; y de tal jurisprudencia constitucional se extrae, sin dificultad, que el término “indicios” que el precepto citado utiliza no puede ser entendido en su genuino sentido técnico-jurídico, es decir, en el que proporciona el artículo 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sino en el sentido de propiciar la convicción judicial sobre la mera probabilidad o verosimilitud de que el despido haya tenido un móvil atentatorio o vulnerador de derechos fundamentales, pues si se interpretase el término “indicios” en su genuina acepción, carecería de sentido la carga probatoria que el mismo precepto impone al empresario, toda vez que constatada la existencia de indicios, en el sentido del artículo 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cabría concluir, como hecho deducido o presumido, en virtud de un enlace preciso y directo, que la lesión del derecho fundamental se habría producido de forma efectiva, careciendo ya de sentido entonces, como antes se dijo, la carga probatoria impuesta al empresario en el mismo precepto; es claro, pues, que si esta carga existe es porque los “indicios” requeridos no alcanzan la intensidad necesaria como para dar por probado que el acto empresarial tuvo algún móvil lesivo de algún derecho fundamental, sino que las exigencias del precepto, en lo que se refiere a la carga probatoria que el actor soporta, son de menor intensidad, como se desprende también de la Sentencia del Tribunal Constitucional 90/1.997, de 6 de mayo, en cuyo fundamento de derecho quinto se expresa, textualmente, lo siguiente: “La necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador.

Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo (hoy recogida en el art. 181.2 de la L.R.J.S.) (SSTC 38/1981, 37/1986, 47/1985, 114/1989, 21/1992, 266/1993,



180/1994, 136/1996, entre otras). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, ff. jj. 2º y 3º), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, f. j. 2º), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 166/1987, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994, 85/1995).

Cubierto este presupuesto, sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una o auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995, 136/1996, así como también las SSTC 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993, y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (SSTC 197/1990, f. j. 1º, 136/1996, f. j. 4º, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995, 17/1996)...”.-

**SEPTIMO.** Sobre la base de la doctrina constitucional expuesta en el fundamento de derecho precedente, y entrando en el análisis y resolución de la cuestión litigiosa, lo primero que cabe plantearse es si resulta o no verosímil la denuncia del carácter atentatorio



del derecho fundamental invocado, derecho a la igualdad y no discriminación consagrado en el art. 14 de la CE.-

Y, en este sentido, debe señalarse que no existen en las presentes actuaciones datos objetivos de la suficiente entidad como para generar esa razonable sospecha, apariencia o indicio en los términos antes expuestos, habida cuenta de que parte actora ampara esta pretensión en el hecho de que otros trabajadores del Consistorio demandado en idéntica situación que la actora no fueron despedidos, y lo cierto es que la parte actora no sólo no puso de manifiesto ningún patrón de comparación, sino que ni tan siquiera articuló ninguna actividad probatoria, quedando ello en una mera manifestación de parte carece de todo soporte probatorio.-

**OCTAVO.** Determinado lo expuesto en el fundamento de derecho quinto de la presente Resolución, y al ser la naturaleza de la relación laboral existente entre las partes indefinida, resulta evidente que el organismo demandado no podía darla por extinguida alegando la finalización del plazo convenido, por lo cual dicho cese ha de ser calificado como un despido, que ante la ausencia de causa, ha de ser declarado improcedente debe declararse improcedente el despido efectuado, en aplicación de lo dispuesto en el art. 55.4 del E.T.-

**NOVENO.** Ciertamente, el organismo demandado reconoció la improcedencia del despido, y en la misma comunicación del cese acordó la puesta a disposición de la trabajadora de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, que se harían efectivos en la nómina. De hecho y por tal concepto, le fueron abonado el importe de 3.012,82 euros, pero lo cierto, es que dicha indemnización no resulta ajustada a derecho, pues se computa como antigüedad la del último contrato, y al haberse declarado la existencia de fraude de ley en la contratación, la antigüedad de la trabajadora ha de venir referida al inicio de la prestación de servicios por cuenta y orden del organismo demandado, y esta no es otra que la de 4 de noviembre de 2019.

**DECIMO.** Las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido habrán de ser las previstas en la Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto-Ley de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes del mercado laboral, (B.O.E. de 11 de febrero de 2012), esto es, la condena del organismo demandado a que, a su opción, readmita de inmediato en su puesto de trabajo a la trabajadora demandante, en las mismas condiciones



que regían antes de producirse el despido, o le abone la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, durante el tiempo de prestación de servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, y de 33 días por año de servicio, durante el tiempo de prestación de servicios posterior a la entrada en vigor de la referida norma, sin que dicho importe indemnizatorio pueda ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por la entrada en vigor de este Real-Decreto resultase un número de días superior, en cuyo caso, se aplicaría éste como importe indemnizatorio máximo, y sin que pueda, en ningún caso, ser superior a 42 mensualidades. El abono de la referida indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese en el trabajo, sin que se devenguen salarios de trámite. Si se optase por la readmisión la trabajadora tendrá derecho a los salarios de tramitación, los cuales equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la Sentencia que declare la improcedencia del despido o hasta que hubiera encontrado un empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el organismo demandado lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.-

A la vista de lo expuesto, y de las circunstancias concurrentes en las presentes actuaciones, y habida cuenta de que Consistorio demandado reconoció la improcedencia del despido y optó por la indemnización, de tal modo que la actora ha percibido ya la cantidad de 1012,82 euros en concepto de indemnización sustitutiva de la readmisión, por lo que la condena del organismo demandado ha de limitarse a abonar a la demandante la diferencia entre este importe y el que resulte en base a la antigüedad que ha sido fijada en la presente Sentencia, sin que proceda el abono de los salarios de trámite pues ello tan sólo está previsto en el supuesto de que se opte por la readmisión, sin que los mismos procedan en otro caso, no siendo factible lo que al efecto postula la parte actora.-

**UNDECIMO.** No procede la condena en costas instada por el organismo demandado, pues no se evidencia temeridad, ni male fe a la hora de la litigar.-

**DUODECIMO.** Contra la presente Sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 191.3 a) de la L.R.J.S.-

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.



## **FALLO**

Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por D<sup>a</sup>. - ---- - ---- - ---- - ----  
contra el Excmo. Ayuntamiento de Yecla y, en consecuencia, debo de declarar y declaro la improcedencia del despido de la demandante efectuado por este último organismo, y puesto que la improcedencia del acto extintivo de la relación laboral fue reconocida, condeno al Consistorio demandado a abonar a la trabajadora demandante la cantidad de DOCE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS CON CINCUENTA Y DOS CENTIMOS (12.629,52 euros) que responde a diferencia entre la indemnización sustitutiva de la readmisión que fue percibida MIL DOCE EUROS CON OCHENTA Y DOS CÉNTIMOS (1012,82 euros), y la que hubiese debido de percibir TRECE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y DOS EUROS CON TREINTA Y CUATRO CÉNTIMOS (13.642,34 euros).-

Incorpórese la presente Sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia. Este recurso, en su caso, habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente al de su notificación, debiendo señalarse un domicilio en Murcia a efectos de notificaciones.-

Y en cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho, siempre que no fuere trabajador, o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, deberá ingresar, en el momento de anunciar el recurso, las cantidades a que el fallo se contrae, en la cuenta abierta en este Juzgado ante la entidad bancaria "Banco de Santander" y a disposición del mismo, acreditándolo mediante el oportuno resguardo de ingreso en el momento del anuncio del recurso, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, sin cuyo requisito no le será admitido el recurso; y, asimismo, al interponer el citado recurso, deberá constituir un depósito de TRESCIENTOS EUROS (300 euros) en la cuenta abierta bancaria. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del Recurso.-

Así por esta mi Sentencia la pronuncio, mando y firmo.-







**PUBLICACION.-** La presente Resolución ha sido leída y publicada por el mismo juez que la dicta en el día de la fecha, constituyéndose para ello en Audiencia Pública. La Letrado de la Administración de Justicia. Doy fe.-

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

