



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN
MALAGA

N.I.G.: 2906744S20170009356

Negociado: RM

Recurso: Recursos de Suplicación 1591/2018

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE MALAGA

Procedimiento origen: Despidos / Ceses en general 800/2017

Recurrente: [REDACTED]

Representante: MARIA SUSANA SANCHEZ-BAYO TIERNO

Recurrido: AYUNTAMIENTO DE MALAGA

Representante: S.J.AYUNT. MALAGA

Sentencia Nº 48/19

ILTMO. SR. D. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. RAMON GOMEZ RUIZ,

ILTMO. SR. D. RAUL PAEZ ESCAMEZ

En la ciudad de MALAGA a nueve de enero de dos mil diecinueve

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, , compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recursos de Suplicación interpuesto por [REDACTED] contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE MALAGA, ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por [REDACTED] sobre Despidos / Ceses en general siendo demandado AYUNTAMIENTO DE MALAGA habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 17 de Mayo de 2018 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

1º.- La actora ha prestado servicios para el Ayuntamiento de Málaga, con la categoría profesional de Técnica de grado medio, debiendo percibir un salario de 2.627,05 euros mensuales, incluida p.p. de pagas extras, con antigüedad de 16.5.11., hasta el 23.6.17.





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

2º.- La actora desde el inicio de su relación con el Ayuntamiento ha estado trabajando a través de diversas formas en el Servicio de Atención Integral a la Ciudadanía del Servicio de Calidad y Modernización:

- Como becaria licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas en el periodo 11.10.10. a 11.4.11.

- Como autónoma se le adjudicaron dos contratos menores desde 16 de mayo de 2011 a Agosto de 2012

- A través de una sociedad constituida por ██████████ llamada W ██████████ S.C., creada el 5.7.12., a la que se le adjudicaron siete contratos menores desde Agosto de 2012 a 23 de Junio de 2017

3º.- Como becaria realizó tareas de apoyo y colaboración consistentes en: colaboración en la implantación del Proyecto de Cartelería Dinámica, redacción de toda su documentación, diseño de los recursos gráficos, creación y maquetación de contenidos, creación del sistema de control y registro de contenidos; revisión de la información publicada por el Ayuntamiento de Málaga en su plataforma del Servicio de Atención Integral a la Ciudadanía; gestión de contenidos de los minisitios web del Ayuntamiento de Málaga; diseño y maquetación de Hojas Informativas y Cartas de Servicios; normalización y adaptación de formularios a la imagen corporativa municipal.

4º.- En los periodos que ha trabajado como autónoma y como socia de W Innova ha desarrollado trabajos relativos a: Desarrollo de diseños, elaboración y gestión de contenidos de la plataforma de Cartelería Dinámica (CADI); Diseño y elaboración de campañas de comunicación y promoción para el SAIC, incluyendo material promocional, diseño de soportes y calendarización, además de los boletines y revistas de calidad; Diseño y elaboración en el marco del programa de difusión de las Cartas de Servicio y Hojas informativas; Asesoramiento y apoyo del Programa ATIENDE en el diseño del espacio Web del malaga24horas, así como del desarrollo de los espacios contenidos en el mismo: ventanillas, tramita, comunica e infórmate; Apoyo en el proyecto de unificación de Imagen Corporativa para los formularios de los distintos trámites municipales.

5º.- Para la correcta prestación del servicio, ha sido necesario el conocimiento avanzado de soportes técnicos, mecánicos y en especial de aplicaciones informáticas como: Programas de diseño y maquetación: Adobe Suite y paquete Corel; Gestores de Contenido: OpenCMS; Conocimientos avanzados en HTML5 y CSS3; Conocimientos avanzados de paquetes de ofimática.

Además, ██████████ ha impartido para el Servicio de Atención Integral a la Ciudadanía (SAIC) o para el Servicio de Calidad y Modernización los siguientes cursos y talleres: Talleres de autoevaluación del Servicio de Atención Integral a la Ciudadanía (SAIC) Año 2011; Puesta en marcha del Centro de Estudios Hispano-Marroquí (módulo 3-P semana internacional buenas prácticas en la gestión y modernización de las Administraciones Públicas. (Año 2012); Elaboración de contenidos e instrucciones para un manual de uso sobre redes sociales en los servicios. (Año 2013).

6º.- La actora trabajaba por las mañanas, de 8 a 15:00 horas aproximadamente, sin control horario, quedando afectados por las reducciones de horario de la S. Santa y Verano, en oficinas del Ayuntamiento; los medios materiales los proporcionaba el





Ayuntamiento (ordenador, teléfono, impresora, correo corporativo, aplicaciones informáticas con licencia municipal); la actora cobraba la prestación de servicios por medio de facturas con IVA; la actora que desarrollaba su trabajo en el Servicio de Calidad y Modernización del Ayuntamiento dependía de un jefe de negociado, [REDACTED] y un jefe de sección, [REDACTED] que supervisaban y planificaban el trabajo; la actora comunicaba sus ausencias y disfrutaba de 30 días de vacaciones.

7º.- La Inspección giró visita al centro de trabajo de la actora el 6.6.17.; y el 3.11.17., levantó Acta de Liquidación y de Infracción de cuotas por falta de afiliación o alta de la actora en el periodo 6.13. a 6.17. Fue alta de oficio por la TGSS el 1.6.13. y baja el 30.6.17. con contrato indefinido a tiempo completo. Ante las alegaciones realizadas y pruebas aportadas por el Ayuntamiento, la Unidad de Impugnaciones de la D.P. de la TGSS decidió la presentación de una demanda ante la jurisdicción social y la suspensión del procedimiento.

8º.- El Juzgado de lo Social nº 11 ha dictado sentencia, no firme, respecto de la socia de la actora, declarando la existencia de relación laboral y de un despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad.

9º.- A partir de finales de 2012 y principios de 2013, otros 7 trabajadores además de la actora, pasaron a facturar no como personas físicas sino a través de sociedades, ello a solicitud del propio Ayuntamiento

10º.- La actora ha estado de alta como autónoma desde el 1.6.11. a 30.6.17.

11º.- [REDACTED] es actualmente técnico de [REDACTED] en el SAIC en el Ayuntamiento de Málaga.

12º.- El trabajo como becaria se desarrolló en el ámbito del Convenio Marco de Colaboración entre la Universidad y el Ayuntamiento de Málaga. El Ayuntamiento de Málaga le abonó 300 euros mensuales en concepto de ayuda al estudio.

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación la parte demandante, recurso que formalizó, siendo impugnado de contrario. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia ha estimado parcialmente la demanda por despido interpuesta por la demandante [REDACTED] catalogando el cese acaecido en fecha 23.06.2017 en su vínculo laboral como un despido improcedente, y condenando de las consecuencias del mismo al demandado AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.

Y frente a dicha sentencia se alza la demandante y hoy recurrente que, a través del recurso interpuesto, solicita que se revoque parcialmente la sentencia recurrida y se dicte otra en que se declare la nulidad del despido acontecido, con los efectos legales derivados





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

del mismo, con condena a la demandada a reponerla en sus anteriores condiciones laborales, al abono de los salarios de tramitación y de la indemnización que solicita en concepto de resarcimiento de daños morales.

SEGUNDO.- Y a tal efecto, mediante un primer motivo de recurso articulado con debido sustento adjetivo en el artículo 193.b) de la Ley de la Jurisdicción Social, se interesa por la recurrente la revisión fáctica de los hechos probados de la sentencia, en concreto la modificación del contenido de los hechos probados 1º, 3º, 11º y 12º.

La doctrina jurisprudencial respecto del error en la apreciación de la prueba (STS 05.10.2010, 10.12.2009 y 05.11.2008 entre otras muchas) es uniforme al tiempo de señalar que "...para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido omitido o introducido erróneamente en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto alternativo concreto que deba figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia...".

Y aplicando tales presupuestos al supuesto que nos ocupa pocas dudas podemos albergar en relación a que la pretensión revisora de la demandante habrá de ser rechazada, y ello por los siguientes condicionantes

1.- por lo que respecta a la modificación instada del hecho 1º, cuando los datos que se tratan de adicionar en nada inciden en la certeza del contenido del hecho combatido, que fija la categoría profesional de la demandante en atención a las funciones que desempeña y no a la titulación que formalmente ostenta.

2.- por lo que atañe a la revisión de los hechos 3º y 12º, en la redacción alternativa ofertada se introducen diversas menciones que, aparte de carecer de relevancia alguna a los efectos resolutivos del presente procedimiento, no responden sino a una valoración parcial de parte de la prueba de autos.

3.- y finalmente, tampoco podrá merecer favorable acogida la modificación del hecho 11º, cuando no solo la recurrente ni siquiera cita documento alguno del que extraer la certeza de la redacción alternativa propuesta, sino más aún cuando la misma no ostenta relevancia alguna a los efectos modificativos del fallo judicial aquí impugnado.

TERCERO.- Y tras ello la parte recurrente articula un último motivo de suplicación destinado al examen crítico de las normas, con amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley de la Jurisdicción Social, a través del cual denuncia incurrir la sentencia de instancia en infracción del artículo 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social y del artículo 24 de la Constitución.

En la argumentación de este motivo la parte recurrente viene a indicar haber procedido a aportar indicios suficientes de los que extraer el haber mediado en su despido





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

comportamiento de la demandada susceptible de entenderse vulnerador de derechos fundamentales. En ello, tal y como indicó en su demanda, recalca la demandante que su despido deriva directamente de las previas reclamaciones articuladas frente al Ayuntamiento demandado en defensa de sus derechos e intereses, así como de las actuaciones inspectoras llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo frente a la citada entidad empleadora, de lo que se deriva una vulneración de la garantía de indemnidad de la trabajadora.

Dicho lo que precede, en resolución de esta controversia cabe partir recordando que el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores anuda la declaración de nulidad del despido al supuesto en que el despido "...tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador...".

Ante ello, tal y como tiene establecido reiterada doctrina judicial y del Tribunal Constitucional, cuando, ante una decisión empresarial se invoque por el trabajador su carácter discriminatorio o de vulneración de derechos fundamentales, de modo tal que aquella invocación genere una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial, constituyendo esta exigencia una auténtica carga probatoria y no un mero intento probatorio, debiendo llevar a la convicción del juzgador no la duda; sino la certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio.

La correcta interpretación del alcance de esta doctrina exige que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, contra derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, para lo cual se han de mesurar adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurran en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesaria para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba que obliga al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la misma.

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo -entre otras muchas- en sentencias de 9 de febrero y de 15 de abril de 1996, al significar que, para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, "*...y los indicios son señales o acciones que manifiestan - de forma inequívoca- algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprender algo por conjeturas fundadas en apariencia...*".

Distinguen estas sentencias entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba. Y conforme a ello, efectos procesales, en supuestos como el que nos ocupa, no se produce una pura inversión de la carga probatoria,





pues al trabajador demandante se le exige que aporte algún tipo de medio probatorio: “...no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. Al demandante corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado sus derechos fundamentales, un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél acto...” (sentencias del Tribunal Constitucional número 90/1997, 74/1998, y 87/1998 entre otras), y “...a ello se refieren precisamente los artículos 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, que precisan que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación...” (tal y como señala el Auto del Tribunal Constitucional número 267/2000, de 17 de noviembre). De modo que “...no basta afirmar que se ha producido un despido discriminatorio, sino que han de reflejarse unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de discriminación...” (sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 1986); por lo que “...quien invoca la discriminación debe ofrecer algún indicio racional fáctico que le sirva de apoyo...” (sentencia del Tribunal Supremo de 3 de diciembre de 1987). En definitiva, es necesario que quien afirma la discriminación acredite la existencia de un panorama o clima propicio a la conducta discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales que haga verosímil su imputación (sentencias del Tribunal Supremo de 16 de marzo, 10 y 13 de octubre de 1989, y 18 de junio de 1991).

Para analizar, pues, si estamos ante un despido discriminatorio es necesaria la presencia de unos indicios racionales de los que se desprenda la infracción de un derecho fundamental, debiendo conforme a lo citado tenerse en cuenta que los indicios de que habla el artículo 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral “...no son identificables con la mera de sospecha, que consiste en de imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia...”, sino que los indicios “...son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto...” (sentencia de fecha 25 de marzo de 1998), por lo que la misma doctrina habla de “...razonables indicios...” (sentencia del Tribunal Constitucional 101/2000, de 14 de abril), o de “...mínimo de indicios suficientes, o un principio de prueba que genere razonablemente una apariencia o presunción sobre la realidad de la conducta empresarial que se denuncia...” (sentencia del Tribunal Constitucional 41/1989, de 22 de marzo).

CUARTO.- En el caso de autos, la demandante entiende que la decisión extintiva del empresario se produjo con violación de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, toda vez que de los indicios que cita entiende que su despido fué una represalia por causa de las previas reclamaciones articuladas frente a la demandada en defensa de los derechos e intereses.

Por ello, es preciso analizar los requisitos que nuestra jurisprudencia establece para entender que se ha producido la vulneración de dicho derecho fundamental. Así las cosas, el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha 28 de Febrero de 2005, señala que “...la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. Por tal razón, hemos dicho que el derecho consagrado en el artículo 2.4.1 de la CE no sólo





se satisface mediante la actuación de los jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza...En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contrario a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo...”.

Junto a ello, cabe reseñar que el Tribunal Constitucional reconoce dos conceptos de garantía de indemnidad, una primera noción, *amplia* o *genérica*, referida a la prohibición empresarial de represalia ante el ejercicio por parte del trabajador de cualquiera de sus derechos fundamentales o libertades públicas, y una noción *técnica* o *estricta*, para la cual la garantía de indemnidad es una manifestación particular del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de libertad de acceso a los jueces y tribunales, con fundamento en el artículo 24.1 de la Constitución, dada la prohibición de que el empresario pueda adoptar medidas de represalia derivadas de actuaciones del trabajador encaminadas a lograr la gestión de sus intereses legítimos, ya sea en una fase judicial, ya sea en una fase previa (así en sentencias número 14/1993, 54/1995, 140/1999, 5/2003, 144/2005, 171/2005, y 16/2006 entre otras muchas).

Y finalmente, hemos de recordar el contenido de la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 27.01.2016 que nuevamente fija doctrina general en la materia, y en la que acudiendo a la doctrina previa del Tribunal Constitucional recalca que “...*el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface (...) mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza ... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos...*”. De ello indica “...*se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental (tutela judicial), ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo...*”. Y tras ello igualmente afirma que “...*no es preciso que la medida represaliante tenga lugar durante la vigencia del contrato, sino que la garantía de indemnidad incluso alcanza a los supuestos en que la ilegítima decisión empresarial incluso se materializa en la falta de contratación posterior al ejercicio de las acciones judiciales...*”.





Por su parte, las resoluciones judiciales vienen admitiendo la extensión de la garantía de indemnidad no solamente en relación a las reclamaciones presentadas ante Órganos Jurisdiccionales, sino igualmente frente a las denuncias presentadas ante autoridades administrativas, e incluso frente a reclamaciones formuladas ante la misma empresa que eventualmente podrían derivar en futuras reclamaciones ante organismos ajenos a la misma.

QUINTO.- Pues bien, aplicando la doctrina indicada al caso de autos, de los datos obrantes en el relato fáctico de la sentencia no podemos entender concurrentes visos significativos de los que extraer la concurrencia de la denuncia jurídica articulada que ahora nos ocupa, máxime cuando una controversia sustancialmente idéntica a la que ahora nos ocupa ha sido recientemente resuelta por esta misma Sala en su sentencia de 19.09.2018 -recurso de suplicación 1049/2018-, en el que además examinábamos el cese de [REDACTED] citada en el hecho probado 2º de la sentencia como co-socia de la actora en la entidad W [REDACTED] SC, que prestó conjuntamente servicios profesionales con la aquí demandante y que fue cesada al mismo tiempo y por idéntica causa que a ésta, pronunciamiento éste que necesariamente hemos de mantener en la presente sentencia no solamente por no concurrir factores novedosos que nos permitan mantener otro diferente, sino más allá por estrictas razones de coherencia, seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la Ley -artículos 9.3 y 14 de la Constitución-.

Y ante ello, razonábamos en nuestra anterior sentencia que "...en el caso que nos ocupa del relato de hechos probados de la sentencia recurrida lo único que se desprende es que la actora fue cesada con fecha 23 de junio de 2017, tras la finalización del contrato administrativo que como supuesta autónoma tenía suscrito con el Ayuntamiento de Málaga; declarando la sentencia de instancia que dicha contratación administrativa, al igual que el resto de los contratos suscritos con anterioridad entre las partes, realmente venían a encubrir una auténtica relación laboral de carácter indefinido, tal y como se desprendía de las circunstancias en que se venía realizando dicha prestación de servicios (de una manera exclusiva para el Ayuntamiento, con inexistencia de riesgo y ventura de la trabajadora, percibiendo la misma una retribución cierta por tiempo trabajado, utilizando la trabajadora exclusivamente los materiales y máquinas del Ayuntamiento, realizando su trabajo bajo la dependencia del mismo, etcétera), por lo que el cese de la actora incuestionablemente debe ser calificado como un despido carente de causa o justificación alguna. La sentencia de instancia considera que ese cese debe ser calificado como un despido nulo, pues supuestamente se habría vulnerado la garantía de indemnidad de la trabajadora al haberse producido tras una actuación de la Inspección de Trabajo. Sin embargo, la Sala no comparte dicha tesis, pues del inalterado relato de hechos probados de la sentencia de instancia no existe el menor indicio de que el cese de la actora fuese una represalia del Ayuntamiento demandado por una reclamación de la actora que en modo alguno consta que se hubiese producido, dado que no hay dato alguno acerca de ningún tipo de reclamación judicial o extrajudicial que la demandante hubiese podido realizar contra la entidad demandada, por lo que ante esa total y absoluta falta de aportación por parte de la actora de indicios razonables acerca de la vulneración del derecho fundamental no cabe la alegada inversión de la carga de la prueba, ya que, como hemos indicado anteriormente, para ello no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que la demandante debe aportar además indicios razonables de que la violación del derecho fundamental se ha producido, lo que en modo alguno consta en el supuesto de autos. Ello no puede quedar desvirtuado por el hecho





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

de que con fecha 6 de junio de 2017, esto es unos veinte días antes del cese de la actora se realizase una visita de inspección al Edificio del Servicio de Calidad del Ayuntamiento de Málaga donde venía prestando servicios la actora y se levantase por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la correspondiente acta de liquidación por considerar que la relación jurídica existente entre las partes debía ser calificada como una relación laboral de carácter indefinido, por más que la demandante sea una de las trabajadoras respecto de las que se pronuncia el acta de la Inspección, pues lo que resulta incuestionable es que la actora en ningún momento ha realizado reclamación judicial o extrajudicial alguna contra el Ayuntamiento demandado, sin que esa visita de la Inspección se hubiese realizado a raíz de una denuncia de la actora y sin que la misma hubiese denunciado previamente su situación a la Inspección, habiéndose producido el cese de la demandante a la finalización del término pactado en el contrato administrativo que tenía suscrito con el Ayuntamiento demandado; siendo cuestión distinta el que dicho contrato administrativo deba ser calificado realmente como una relación laboral de carácter indefinido, pues las consecuencias de ello serán la calificación del referido cese como un despido improcedente y no un despido nulo, ya que no cabe hablar de que el mismo sea una represalia de la empresa por una reclamación de la actora que en ningún caso se habría producido...".

Y la aplicación de tales condicionantes al caso de autos nos lleva nuevamente a mantener, tal y como así indica la sentencia recurrida, que el despido llevado a cabo por la entidad demandada y hoy recurrida carece por completo de causa y con ello de amparo legal, debiendo por ello reputarse como inequívocamente improcedente; pero aparte de ello, no constan en autos probados datos significativos de los que extraer los preceptivos indicios de los que inferir el haber acaecido el despido de la demandante con vulneración de sus derechos fundamentales, por lo que el mismo no podrá reputarse como nulo.

Por lo anteriormente citado, no entendiéndose concurrente en autos la censura jurídica invocada por la recurrente, es por lo que el motivo de recurso al efecto esgrimido habrá de ser desestimado, con correlativa confirmación de la sentencia recurrida.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que **DESESTIMANDO** el recurso de suplicación formulado por [REDACTED] debemos **CONFIRMAR Y CONFIRMAMOS** la sentencia del Juzgado de lo Social número Uno de Málaga de fecha 17.05.2018, dictada en sus autos nº 800/2017 promovidos por la indicada recurrente frente al AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Librese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

"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 tutela 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."

