



SENTENCIA Nº 225/2018

En Málaga, a uno de junio de dos mil dieciocho.

Vistos por SS^a Ilma. D^a María del Rosario Muñoz Enrique, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 10 de los de Málaga y su provincia, los presentes autos número 79/18, seguidos a instancias de [REDACTED] contra el Ayuntamiento de Málaga y contra la Empresa Municipal de Gestión de Medios de Comunicación de Málaga, S.A, sobre DESPIDO, en nombre de S.M. el Rey, dicta la sentencia de la que son,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 19 de enero de 2018 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los Hechos y Fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del juicio, el mismo se celebró con la comparecencia de ambas partes. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes. Contestada la demanda por la parte contraria, fueron practicadas las pruebas propuestas, previamente admitidas. A continuación, evacuado el trámite de conclusiones, según consta en acta levantada, quedaron los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO.- La parte actora, en el acto del juicio, desistió del Ayuntamiento de Málaga.





CUARTO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

1º [REDACTED] ha prestado servicios por cuenta de la Empresa Municipal de Gestión de Medios de Comunicación de Málaga, S.A. desde el 20 de septiembre de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2017, en virtud de sucesivos contratos de trabajo temporales eventuales por circunstancias de la producción a tiempo parcial, excepto el correspondiente al periodo comprendido entre el 20 de julio de 2012 y el 10 de agosto de 2012 que fue bajo la modalidad de interinidad a tiempo completo, en los periodos de tiempo que resultan del informe de vida laboral obrante a los folios nº 10 a 12 de las actuaciones.

2º En fecha 20 de septiembre de 2010 suscribió contrato de trabajo temporal eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial, con una duración prevista hasta el 19 de diciembre de 2010, en el que se hizo constar como causa "debido al incremento puntual del trabajo de continuidad, y no ser posible atenderlo con el personal habitual de la empresa, se hace necesaria la contratación de personal adicional para la prestación del servicio de continuidad mientras dure esta contingencia" -folios 47 a 49-. En fecha 19 de diciembre de 2010 se le comunicó la finalización del contrato -folio 50-.

3º En fecha 16 de febrero de 2016 suscribió contrato de trabajo temporal eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial, con una duración prevista hasta el 15 de agosto de 2016, en el que se hizo constar como causa "acum tareas tem, invierno primavera" -folios 53 a 57-. Este contrato fue prorrogado hasta el 15 de febrero de 2017, conviniendo una segunda prórroga hasta el 31 de diciembre de 2017 -folios 58 y 60-.

4º En fecha 31 de diciembre de 2017 dejó de prestar servicios tras recibir la comunicación escrita, fechada el 11 de diciembre de 2017, del siguiente tenor literal: "Por medio de la presente, y de conformidad con lo establecido en los arts. 49.1.c del Estatuto de los trabajadores y 20 del Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, la Dirección de EMPRESA MUNICIPAL DE GESTIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE





MÁLAGA, S.A. (en adelante ONDA AZUL o la Empresa) pone en su conocimiento que el próximo día 31 de diciembre de 2017 quedará extinguido el contrato de trabajo de duración determinada suscrito entre Vd. y la Empresa, al finalizar la duración pactada..." -folio 66-.

5º Al tiempo de extinguirse la relación laboral ostentaba la categoría profesional de técnico de continuidad, realizaba una jornada a tiempo parcial 25 horas semanales- y percibía una retribución mensual bruta de 1.038,29 € (34,14 € diarios) incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

6º No ha ostentado la representación legal o sindical de los trabajadores. Está afiliado al sindicato Comisiones Obreras.

7º El 3 de enero de 2018 presentó papeleta de conciliación ante el órgano administrativo, celebrándose el acto el 16 de enero de 2018 con el resultado de sin avenencia. La demanda se presentó el 17 de enero de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se han obtenido con las alegaciones de las partes y los documentos mencionados en cada uno de ellos.

La antigüedad, categoría y salario no han resultado controvertidos.

SEGUNDO.- Alega la parte actora que la relación laboral que le vinculaba con la empresa es indefinida por haber incurrido en fraude de ley en la contratación y, por ello, la extinción comunicada en fecha 31 de diciembre de 2017 constituye un despido improcedente.

La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Pero la temporalidad no se supone, antes al contrario, los artículos 8.2 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720, de 18 de diciembre, que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto citado, se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal





causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Más si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido.

La modalidad contractual que regula el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, responde a "*circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*", aunque se trate de la actividad normal de la empresa, pues, y frente a la modalidad de obra o servicio determinado -artículo 15.1.a)-, lo que de esta manera trata de afrontarse son trabajos o tareas que aún formando parte de la actividad ordinaria de la empresa experimenten un incremento ocasional o coyuntural, por la incidencia de factores diversos, que integran, precisamente, la causa o circunstancia que justifica la temporalidad -artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre-, pero que no cabe confundir con aquellos trabajos o tareas que constituyen el objeto del contrato, y que son los servicios prestados. Este tipo de contrato se destina a satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no puede ser cubierto con la plantilla fija de la empresa pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla. Si el trabajo responde a necesidades permanentes de la empresa la consecuencia es la transformación del contrato eventual en contrato por tiempo indefinido. En caso de conflicto entre las partes sobre la naturaleza temporal o definitiva del contrato, la prueba, que corresponde al empresario, debe centrarse no solo en acreditar la voluntad de las partes de concertar un contrato de esta naturaleza sino, además, en la concurrencia de las circunstancias justificadoras de la eventualidad.

En el supuesto de autos, la prestación de servicios se ha producido de forma continuada desde el 20 de septiembre de 2010 -durante más de 7 años-, de donde se infiere que con esta contratación se está cubriendo una necesidad permanente. Por otro lado, en el último contrato de trabajo celebrado en fecha 16 de febrero de 2016, prorrogado hasta el 15 de febrero de 2017 y, después, hasta el 31 de diciembre de 2017, se hizo constar como causa "acum tareas tem, invierno primavera", sin que se





haya acreditado un incremento ocasional de la actividad susceptible de ser cubierto con este tipo de contrato.

En consecuencia, esta contratación debe calificarse de fraudulenta debiendo tenerse por indefinida la relación laboral en aplicación del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, encontrándonos no ante una finalización de contrato temporal sino ante un despido improcedente.

TERCERO.- La declaración de improcedencia conlleva las consecuencias previstas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, esto es, el empresario en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o abonarle una indemnización de 8.841,11 €, cantidad de la que habrá que descontar la suma ya percibida.

En caso de optar por la readmisión deberá de abonar los salarios de tramitación, a razón de 34,14 € diarios.

CUARTO.- No ha lugar a la imposición de las costas procesales por no concurrir los requisitos exigidos por el artículo 66.3 LRJS.

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

FALLO

1º.- Se tiene a la actora por desistida del Ayuntamiento de Málaga.

2º.- Que estimando parcialmente la demanda formulada, califico como improcedente el despido objeto de este proceso y, en consecuencia, debo condenar y condeno a la Empresa Municipal de Gestión de Medios de Comunicación de Málaga, S.A. a que readmita a [REDACTED] en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o bien y a su elección, a que le abone una indemnización de 8.841,11 €, cantidad de la que habrá que descontar la suma ya percibida.





Dicha opción deberá ejercitarse por escrito o comparecencia ante este Juzgado, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, sin esperar a su firmeza, entendiéndose que opta por la readmisión en el caso de no verificarse aquella. En caso de optar por la indemnización se entenderá producida la extinción del contrato en la fecha del despido.

En caso de optar por la readmisión la empresa deberá de abonar al actor los salarios que no haya percibido desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de esta sentencia.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución, mediante escrito o comparecencia ante el Juzgado, debiendo de consignar en metálico o mediante aval bancario, en el caso de que el recurrente no gozare del beneficio de justicia gratuita, en la entidad [REDACTED] al anunciar el recurso el importe de la condena y la cantidad de 300,00 € al tiempo de interponerlo.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrado que la suscribe, celebrando Audiencia Pública en el día de su fecha, doy fe.

