



615/11
Gómez

1/10

Juzgado de lo Social núm.1
de Girona

Procedimiento: Despido 683/2010

SENTENCIA Nº 199 /2011

En Girona, a 20 de abril de 2011

Vistos por mí, Gustavo José Muñoz González, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Girona, los autos de despido seguidos en este Juzgado bajo el número de registro arriba indicado, a instancias de [REDACTED] y [REDACTED] frente al Ajuntament d'Olot y Lluís Sacrest Villegas, en los que constan los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los demandantes interpusieron demanda de impugnación de despido en fecha 18/06/2010, dando lugar a la formación de los autos 683/2010 y 684/2010.

SEGUNDO.- Admitidas a trámite ambas demandas se acordó la acumulación de procedimientos y se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio. En el acto de la vista la parte demandante se afirmó y ratificó en las respectivas demandas. La demandada se opuso a las pretensiones formuladas de contrario y solicitó que los despidos fueran declarados procedentes. Practicada la prueba propuesta y admitida, se concedió la palabra a las partes para que formularan conclusiones tras lo cual fue declarado el juicio visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] ha venido prestando servicios por cuenta del Institut Municipal de Promoció de la Ciutat (IMPC), organismo dependiente del Ajuntament d'Olot, con antigüedad a efectos indemnizatorios de 27/09/2004, categoría profesional de director de escuela taller y un salario diario bruto con inclusión de pagas extras de 78,63 euros (salario y categoría profesional admitidas por la empresa; la antigüedad se infiere de la sucesión de contratos temporales e lter tde la relación laboral que se deduce de los



Sucesivos contratos aportados por el ente demandado detallados en el hecho segundo y el informe de vida laboral obrante al folio 350).

[REDACTED] ha venido prestando servicios por cuenta del Institut Municipal de Promoció de la Ciutat, organismo dependiente del Ajuntament d'Olot, con antigüedad a efectos indemnizatorios de 1/06/2008, categoría profesional de monitor de escuela taller y un salario diario bruto con inclusión de pagas extras de 62,94 euros (salario y categoría profesional admitidas por la empresa; la antigüedad se infiere de la sucesión de contratos temporales e íter de la relación laboral que se deduce de los sucesivos contratos aportados por el ente demandado detallados en el hecho tercero y el informe de vida laboral obrante al folio 351).

SEGUNDO.- [REDACTED] prestó servicios directamente por cuenta del Ayuntamiento de Olot entre el 1/10/2001 y el 31/03/2004 (informe de vida laboral, folio 350).

Posteriormente ha venido trabajando para el Institut Municipal de Promoció de la Ciutat, dependiente del citado ente municipal, en los siguientes períodos:

- Del 2/04/2002 al 18/04/2002, desarrollando una actividad de promoción en virtud de contrato a tiempo completo por circunstancias de la producción.
- Del 13/05/2002 al 16/06/2002, en el taller ocupacional en virtud de contrato de obra y servicio determinado.
- Del 21/06/2002 al 23/12/2002 (no puede determinarse la modalidad contractual al no haberse aportado el contrato).
- Del 31/12/2002 al 30/12/2003, en el centro ocupacional en virtud de contrato de obra y servicio determinado.
- Del 15/01/2004 al 14/02/2004 en el centro ocupacional en virtud de contrato de obra y servicio determinado.
- Del 27/09/2004 al 29/09/2005 como profesor de educación especial en virtud de contrato eventual por circunstancias de la producción, categoría nivel B.
- Del 3/10/2005 al 16/10/2005 en virtud de contrato de duración determinada como profesor en el centro ocupacional, categoría nivel B.
- Del 2/11/2005 al 1/11/2006 en virtud de contrato de duración determinada como profesor del centro ocupacional con categoría nivel B. A partir del 24/08/2006 la empresa y el trabajador pactaron que las funciones en el Institut Municipal de Promoció de la Ciutat se distribuyeran de la siguiente forma: 50% de jornada tareas de gestión y dirección de los talleres ocupacionales y 50% de la jornada tareas de gestión y dirección de la Escuela Taller (folio 256).
- Del 2/11/2006 al 1/11/2007, en virtud de contrato de duración determinada como director de la escuela taller, categoría nivel B según contrato en el contrato se mencionan las funciones de director que también aparecen en las hojas de salario, folios 280 a 287).
- Del 5/11/2007 al 28/04/2008 en virtud de contrato de duración determinada como profesor de centro ocupacional con categoría nivel B según contrato y hojas de salario.
- Del 1/06/2008 al 31/05/2010 como director de escuela taller con categoría profesional según contrato A-2. Este último contrato contiene una cláusula adicional con el siguiente tenor literal: "AQUEST CONTRACTE VA



LLIGAT AL PORJECTE DE L'ESCOLA-TALLER DE LES MATES AMB
NUMERO D'EXPEDIENT 08/ET/1/054. AQUEST CONTRACTE ES REGEIX
PPER LA NORMATIVA ESPECÍFICA DE LES ESCOLES TALLER I PER
L'ESTATUT DELS TREBALLADORS* (folio 307)

(contratos de trabajo, comunicados de contrato y hojas de salario
obrantes en folios 189 a 345 e informe de vida laboral obrante en el folio 350)

TERCERO. [REDACTED] ha venido prestando servicios:

- Del 17/10/2005 al 31/10/2005 por cuenta del Institut Municipal de
Promoció de la Ciutat (IMPC) como profesor con categoría nivel D en virtud de
un contrato de duración determinada.

- Del 2/11/2005 al 1/11/2007 por cuenta del IMPC como taquigrafo
mecnógrafo (sic) con categoría nivel D en virtud de contrato de duración
determinada.

- Del 5/11/2007 al 24/12/2007 directamente por cuenta del Ajuntament
d'Olot desempeñando la ocupación de electricista de construcción y asimilados
(sic) con la categoría de capataz en virtud de contrato de duración determinada.

- Del 31/12/2007 al 4/05/2008 directamente por cuenta del Ajuntament
d'Olot desempeñando la ocupación de albañil con la categoría de capataz en
virtud de contrato de relevo. En fecha 24/04/2008 el trabajador comunicó al
Ajuntament d'Olot su baja voluntaria en fecha 4/05/2008 por tener la intención
de presentarse al puesto de monitor de la Escola Taller del ayuntamiento (folio
149).

- Del 1/06/2008 al 31/05/2010 por cuenta del IMPC como monitor de la
escuela taller con categoría profesional C-2, en virtud de contrato de duración
determinada identificándose la obra o servicio de la siguiente forma: "PER
REALITZAR LES CLASSES TEÓRICO-PRACTIQUES, ALS ALUMNES-
TREBALLADORS DEL MÓDUL DE CONSTRUCCIÓ DE L'ESCOLA-TALLER
LES MATES". En el contrato se establece como fecha de finalización el
30/11/2008. Como cláusula adicional se incorpora el siguiente texto: "AQUEST
CONTRACTE VA LLIGAT AL PORJECTE DE L'ESCOLA-TALLER DE LES
MATES AMB NUMERO D'EXPEDIENT 08/ET/1/054. AQUEST CONTRACTE
ES REGEIX PPER LA NORMATIVA ESPECÍFICA DE LES ESCOLES TALLER I
PER L'ESTATUT DELS TREBALLADORS" (folios 153 y 154).

(contratos de trabajo, comunicados de contrato y hojas de salario
obrantes en folios 105 a 185 e informe de vida laboral obrante en el folio 351).

CUARTO. Por medio del documento denominado "butlletí de pre-avis per
fi de contracte" fechado el 12/05/2010, cuyo contenido se da por reproducido, el
IMPC comunicó al Sr. [REDACTED] que en fecha 31/05/2010 finalizaba su contrato de
trabajo, dando por finalizadas sus relaciones laborales (folio 365).

Por carta de 24/05/2010, cuyo contenido se da por reproducido, el IMPC
comunicó al [REDACTED] su despido objetivo con efectos del 31/05/2010. En la
referida carta se justifica la decisión extintiva en los siguientes términos: "dDonat
que el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en els últims
mesos ha manifestar publicament reiterades vegades que no tomava a
convocar noves subvencions per a programes d'Escoles Taller.

Atés que el lloc de treball de director d'Escola Taller no figura a la plantilla de
l'Institut Municipal de Promoció de la Ciutat, que no és competència de



Ajuntament ni dels seus organismes autònoms la prestació de serveis d'Escola Teller en el seu municipi, i vistes les restriccions pressupostàries de les administracions públiques per aquest any i per l'any 2011.

Després d'haver estudiat varies opcions, l'únic recurs viable es l'acomiadament per causes objectives, segons el que disposa l'article 52 del vigent Estatut dels treballadors (RDL 1/1995) i aplicar el que preveu l'art. 52c) i e): "En el cas de contractes per temps indefinit concertats directament per les administracions públiques o per entitats sense ànim de lucre a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos extres de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de treball de que es tracti" (foli 310).

En el momento de comunicarse el despido la empresa pudo s disposición del trabajador en concepto de indemnización por despido objetivo (20 días de salario por año de servicio) la suma de 7.207,93 € (foli 310).

QUINTO.- Por medio del documento denominado "butlletí de pre-avis per fi de contracte" fechado el 12/05/2010, cuyo contenido se da por reproducido, el IMPC comunicó al Sr. [REDACTED] que en fecha 31/05/2010 finalizaba su contrato de trabajo, dando por finalizadas sus relaciones laborales (foli 348).

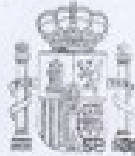
SEXTO.- No consta que el [REDACTED] ostente ni haya ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores. El Sr. [REDACTED] ostenta la condición de delegado sindical de la sección de sindical de la CNT-AIT en el Ajuntament d'Olot. Además ha participado activamente en actividades de propaganda y asesoramiento del resto de trabajadores (folios 359 a 361 y testifical del Sr. [REDACTED]).

SÉPTIMO.- Ambos trabajadores presentaron reclamación administrativa previa que fue desestimada (folios 14, 15, 37 y 38).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, se hace constar que los anteriores hechos probados son el resultado de la valoración de los medios de prueba practicados en el acto del juicio, concretamente de los que se han reseñado entre paréntesis en cada uno de los hechos.

SEGUNDO.- La empresa admite la categoría profesional y salario postulados por los actores, pero discrepa de la antigüedad postulada en las respectivas demandas. El Sr. [REDACTED] mantiene en su demanda que debe estarse a la antigüedad de 1/10/2001, mientras que el ente público demandado alega una antigüedad de 1/06/2008, sobre la base del cese voluntario del trabajador en la relación laboral de carácter indefinido que mantenía con el Ayuntamiento, para desempeñar funciones completamente distintas en la Escuela Teller. En este caso del informe de vida laboral obrante en el foli 350



se aprecia que el Sr. [REDACTED] empezó a prestar servicios para el Institut Municipal de la Ciutat, organismo autónomo dependiente del Ayuntamiento de Olot, el 17/10/2005, pasando posteriormente a trabajar de forma directa para el Ayuntamiento de Olot, para después volver a trabajar a partir del 1/06/2008 en mencionado Instituto. El ente demandado sostiene que el cese voluntario del trabajador que se produjo el 4/05/2006, determina que no pueda hablarse de unidad del vínculo, alegación que debe ser acogida por cuanto el trabajador, por su propio interés, decidió poner fin unilateralmente a la relación laboral surgida del contrato de relevo suscrito el 31/12/2007 en virtud del cual prestaba servicios como operario de la brigada municipal, a fin de presentarse a la plaza de monitor de la Escola Taller promovida por el propio Ayuntamiento, es decir para desarrollar funciones totalmente distintas, por lo que no puede considerarse que haya habido una continuidad en la relación laboral. Por tanto, debe tomarse en consideración a efectos indemnizatorios respecto del Sr. [REDACTED] la antigüedad de 1/06/2008, como propugna el ente demandado.

Por lo que se refiere al Sr. [REDACTED] en la demanda se postula una antigüedad de 1/10/2001. El criterio jurisprudencial para considerar si ha habido una interrupción sustancial de la relación laboral a los efectos de valorar la unidad del vínculo contractual se caracteriza por la flexibilidad, debiendo tenerse en cuenta el periodo total de prestación de servicios y la duración de las diferentes interrupciones, si las hubiera. A la vista del informe de vida laboral el actor y los sucesivos contratos temporales suscritos por éste con la empresa, se observa que se produce una interrupción de más de seis meses desde la baja que tuvo lugar el 14/02/2004 y el alta que se produjo el 27/09/2004. El hecho de que a partir del contrato de trabajo suscrito el 2/06/2006 ostente la categoría de director de la escuela taller no entraña ruptura de la continuidad vínculo contractual, como parece sugerir el ente demandado, pero sí debe tenerse en consideración la interrupción excesivamente prolongada de más de seis meses que tuvo lugar entre el 14/02/2004 y el 27/09/2004, debiendo estarse a esta última fecha para fijar la antigüedad del trabajador a efectos indemnizatorios, puesto que a partir de entonces los lapsos temporales transcurridos entre los sucesivos contratos son de escasa consideración puestos en relación con la duración global del vínculo contractual.

TERCERO.- Respecto del Sr. [REDACTED] el ente demandado reconoce en la carta de despido, que la relación laboral basada en sucesivos contratos por tiempo determinado ha devenido en indefinida con arreglo a lo dispuesto en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuya nueva redacción ha sido introducida por el artículo 12 del RDL 5/2006 de 9 de junio sobre Mejora y Crecimiento de Empleo y que dispone literalmente: "5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, 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 puesto de trabajo con la misma empresa, 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".

Por ello, el IMPC basó la decisión extintiva en la concurrencia de causa objetiva, abonando al trabajador la indemnización de 20 días de salario por año



de servicio. La decisión extintiva se basa en las restricciones presupuestarias previstas para los años 2010 y 2011.

El art. 52 e) del ET prevé como causa de extinción del contrato "En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate". Obviamente el organismo que base su decisión extintiva en la causa descrita en este precepto debe acreditar que el contrato que pretende resolver se concertó en las condiciones indicadas. En este caso no se ha acreditado que la actividad de la Escuela Taller en la que prestaba servicios el trabajador dependiera de subvención externa específicamente destinada a sufragar la actividad ni mucho menos que la pretendida subvención haya sido retirada. De hecho en la carta se hace mención vagamente al anuncio por parte del Departament de Treball en el sentido de que no se volverían a convocar nuevas subvenciones para programas de escuela taller, sin que el ente público haya acreditado que la decisión haya sido adoptada antes del despido ni, en su caso, la incidencia que esta eventual decisión podría tener sobre la viabilidad de la escuela taller dependiente del Institut Municipal de Promoció de la Ciutat d'Olot. Por otro lado que la legislación aprobada con anterioridad a la contratación del trabajador excluya de las competencias de los ayuntamientos la prestación de servicios de escuela taller no puede constituir causa de despido. Es por ello que no pueden considerarse justificadas las causas de la decisión extintiva expresadas en la carta de despido por lo que debe prosperar la pretensión de improcedencia ejercitada por el demandado en el suplico de la demanda con los efectos derivados de dicha declaración con arreglo a lo establecido en los arts. 53.5 y 56 ET.

En el acto del juicio la defensa del Sr. [REDACTED] trató de introducir la pretensión de declaración de nulidad del despido, pretensión que no puede prosperar debido a que si bien en el encabezamiento de la demanda se contiene referencia a la nulidad, ni en los hechos ni en los fundamentos de derecho ni en el suplico del escrito de demanda se menciona dicha pretensión. Si la demanda omite las circunstancias fácticas en que se basaría tal declaración y en el suplico no se pide la nulidad del despido, difícilmente puede entenderse que la pretensión haya sido introducida adecuadamente en el debate procesal.

CUARTO.- El caso del Sr. [REDACTED] que si solta en la demanda con carácter principal que se declare la nulidad del despido, difiere del de su compañero, ya que por lo razonado en el fundamento jurídico segundo de la presente resolución, debe considerarse que la relación laboral que ahora se extingue se inició el 1/06/2008. Además, no sería de aplicación el art. 15.5 del ET, por cuanto el trabajador desempeñó en los últimos treinta meses puestos de trabajo distintos, ya que hasta mayo de 2008 estuvo prestando servicios como operario de la brigada municipal, pasando posteriormente a desarrollar la actividad de monitor de la escuela taller, de forma que no habría superado los



trabajos temporales previstos en el indicado precepto.

Debe significarse que al Sr. [REDACTED] no se le entregó carta de despido, sino que al considerar que su relación laboral era de carácter temporal se le comunicó que quedaba extinguido el vínculo laboral mediante un documento denominado "butlletí de pre-avis per fi de contracte" en el que no se alega causa de extinción. El contrato suscrito por el trabajador con el Ayuntamiento es temporal estableciéndose como causa del mismo, la realización de clases teórico prácticas a los alumnos trabajadores del módulo de construcción de escuela taller Les Mates, que se dice en el propio contrato que tiene autonomía y sustantividad propia en la empresa. Cabe añadir que se indica en las cláusulas adicionales que el contrato suscrito va ligado al proyecto de escuela taller de Les Mates con número de expediente 08/ET/1/054, a pesar de lo cual se pacta una fecha concreta de finalización del contrato, que se sitúa en el día 30/11/2008.

La regularidad del contrato de obra o servicio requiere que se cumplan los siguientes presupuestos: 1º) Que la obra o el servicio contratado presente autonomía y sustantividad propia, dentro de lo que es la actividad de la empresa; 2º) Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; 3º) Que en el momento de la contratación, se especifique e identifique, con suficiente precisión y claridad, la obra o el servicio en el que va a ser empleado el trabajador; 4º) Que en el desarrollo de la actividad laboral, el trabajador sea ocupado normalmente en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas (SSTS de 10 y 30 de diciembre de 1996, 11 de noviembre de 1996, 21 de marzo de 2002 y 23 de noviembre de 2004). Estos requisitos como señalan las Sentencias del Alto Tribunal de 26 de marzo de 1996, 14 de marzo de 1997, 16 de abril de 1999, 31 de marzo de 2000 y 18 de septiembre de 2001 -"deben concurrir conjunta y simultáneamente para que la contratación temporal se acomode a las exigencias legales" (Sentencia cit. de 23 de noviembre de 2004, con cita de lo ya manifestado en sus anteriores pronunciamientos de 22 de junio de 1990, 26 de septiembre de 1992 y 21 de septiembre de 1993).

En esta misma línea se manifiesta la sentencia del Alto Tribunal de 30 de noviembre de 2004 que (y con remisión a lo decidido en la de 22 de octubre de 2003) reitera que los contratos de la modalidad prevista en el art. 15.1, a) del Estatuto de los Trabajadores "tienen por objeto la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta"; imponiéndose, así, la exigencia de que exista bien "un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin" o "un servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización" o -cual sucede en el supuesto ahora enjuiciado- una "necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida" como "una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible, en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste"; siendo, por ello, esencial "el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato".

A este último supuesto se refiere la STS de 31 de enero de 2005 cuando



y con cita de las de 18 y 28 de diciembre de 1998 y 8 de junio de 1999) afirma que la razón estriba en que en los casos de contrata es lícito "que la empresa contratista pueda acudir a los contratos por obra o servicio determinado que regula el art. 15.1.a) cuando existe en ella una necesidad de trabajo temporalmente limitada y objetivamente definida por la propia contrata, aunque se trate de su actividad normal y ordinaria"; lo que no obsta "a que el cese de los trabajadores así contratados deba adecuarse al carácter causal de su contrato y por consiguiente que éste solo pueda ser extinguido válidamente cuando finalice la obra o servicio que constituye objeto, tal como prescribe el art. 8.1.a) del Real Decreto 2.720/98 de 18 de diciembre que desarrolla las previsiones del citado precepto estatutario" (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 19 de julio de 2005).

La regulación de la modalidad de contrato para obra o servicio determinado tiene por objeto evitar situaciones de fraude o abuso. De ahí que la jurisprudencia anteriormente aludida vele por la primacía del principio de causalidad que se concreta en que únicamente pueda recurrirse a este tipo de contrato cuando concurra causa que lo justifique, razón por la cual adquiere vital importancia la descripción que en contrato se haga de la obra o servicio para el cual se contrata al trabajador, pues únicamente la prestación del servicio de forma tal que implique su agotamiento o imposibilidad de continuación, así como la terminación de la obra o de la tarea en la misma encomendada al trabajador, pueden justificar la extinción de la relación laboral. Se trata de evitar que por la vía de la contratación temporal el empresario pueda poner fin a la relación laboral de forma unilateral y arbitraria.

En este caso, a pesar de que se menciona en el anexo del contrato la vinculación existente entre la prestación de servicios y el proyecto de escuela taller, no se ha desarrollado ninguna actividad probatoria por parte de la empresa que justifique el cese de la actividad, debiendo reproducirse aquí lo ya indicado respecto del trabajador Sr. [REDACTED] en lo que se refiere a la falta de prueba sobre la vinculación del funcionamiento de la escuela taller a subvenciones de la Comunidad Autónoma o la incidencia que la eventual retirada de tales subvenciones podría producir sobre la actividad de la escuela taller. En consecuencia, la extinción merece ser calificada de injustificada.

QUINTO.- Como se ha señalado anteriormente, la pretensión principal ejercitada por el Sr. [REDACTED] es la de nulidad del contrato. Pone de manifiesto el TSJ Catalunya en sentencia de 29/11/2006 "que tal y como viene a recordar una constante doctrina del Tribunal Constitucional, que en estos procesos en los que se alega la infracción de derechos fundamentales los órganos judiciales deben prestar especial atención al efectivo cumplimiento de la actividad probatoria (v. entre otras muchas, STC 41/1999) EDJ 1999/5111

Y es que la inversión o distribución de la carga prueba, a la que se refiere el art. 179.2 de la LPL, tiene una precisa justificación material, la de que la prueba de la discriminación para quien la sufre es difícilmente practicable dado que la empresa, en uso de su poder de organización, puede fácilmente ocultar cualquier motivación antisindical y presentar una apariencia de licitud de actuación. Es por dicha razón que se libera a los titulares de una prueba exhaustiva del daño y de la motivación discriminatoria.

El trabajador habrá de acreditar en todo caso, eso sí, la existencia de



Indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato (STC 48/2002) y será entonces, y solo entonces, cuando corresponde al demandado asumir la carga de probar que los hechos que motivan su decisión son legítimos o, aún sin justificar su estricta licitud, que se presentan como razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de los derechos fundamentales en cuestión. En este punto, debe recordarse sin embargo, que son reiterados los pronunciamientos del Tribunal Constitucional que señalan que no se le impone al empresario en dicha situación una prueba «diabólica» de un hecho negativo -la no discriminación-; lo que se le exige acreditar, se dirá, es la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada así como su carácter ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas pueden verse STC 198/1996, 82/1997 1997/2508 o 90/1997).

En este caso los únicos indicios de los mencionados en la demanda que han sido acreditados vienen constituidos por el hecho de que el actor ostenta el cargo de delegado sindical y que éste en el ejercicio de dicha función ha distribuido propaganda y llevado a cabo actividades de asesoramiento entre sus compañeros. No se ha probado, a pesar de estar en manos de la parte actora y la aparente facilidad probatoria, que otros trabajadores ocupados en el taller incluido el otro codemandado, Sr. [REDACTED] hayan recibido ofertas para continuar prestando servicios en el ayuntamiento o empresas u organismos vinculados con el mismo. Tampoco se ha acreditado la animadversión del Ayuntamiento de Olot hacia ninguna organización sindical, alegación contenida en la demanda pero que no se concreta en hechos ciertos. Los indicios que el actor ha probado no tienen la relevancia suficiente como para justificar la inversión de la carga de la prueba que opera en materia de vulneración de derechos fundamentales, ya que lo contrario supondría que debería declararse la nulidad de todos los despidos no procedentes que afectarían a representantes sindicales. En consecuencia, procede declarar la improcedencia del despido, aunque por preverlo así el art. 56. 4 la opción entre la readmisión y el percibo de la indemnización corresponde al trabajador.

Finalmente debe ponerse de manifiesto que como es obvio debe ser absuelto el alcalde de la corporación municipal contra el cual se dirigió la acción impugnatoria del despido, pues es evidente que la condición de empleador recae exclusivamente sobre el ayuntamiento del que depende el IMPC.

En virtud de lo expuesto,

FALLO

Que **ESTIMO** la demanda promovida por [REDACTED] Y [REDACTED] frente al Ajuntament d'Olot y Lluís Sacrest Villegas sobre despido, **DECLARO IMPROCEDENTES** los despidos sufridos por los demandantes y condeno a la entidad municipal demandada a estar y pasar por tal declaración y a que readmita a [REDACTED] en su mismo puesto de trabajo y en iguales condiciones a las que regían la relación laboral con anterioridad al despido; o, a su opción, que deberá ejercitar en el improrrogable plazo de cinco días, a que abone al [REDACTED] una indemnización en cuantía de **20.345,51 euros**; y, en ambos casos, a pagar al expresado trabajador los



Salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, a razón de **78,63 euros** diarios.

En el caso de [REDACTED] la indemnización por despido improcedente asciende a **5.664,60 €**, correspondiendo en este caso la opción por la readmisión o la indemnización al trabajador, debiendo abonar el ente público demandado en ambos casos los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, a razón de **62,94 euros** diarios.

Absuelvo a Lluís Sacrest Villegas de las pretensiones formuladas en su contra.

Notifíquese la presente resolución a las partes informándoles de que:

-Para impugnar esta resolución, hay que anunciar el recurso de suplicación ante este órgano en el plazo de **cinco días hábiles** a contar desde el siguiente al de la notificación.

-Junto con el anuncio de recurso se tiene que adjuntar justificante de un **depósito de 150 €**, en la cuenta de consignaciones de este expediente en **BANESTO, Nº 1670-0000-65 nº procedimiento, más importe de la condena.**

-Si se realizan dos ingresos simultáneos es obligatorio efectuar dos operaciones distintas de imposición.

-Quedan exentos de esta obligación quienes tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales y sus organismos autónomos dependientes, así como los que tengan el beneficio de justicia gratuita.

-En el supuesto de que se realicen ingresos por transferencia se harán en la cuenta de este expediente núm.0030-1846-42.0005061274 en BANESTO y, se tiene que indicar al apartado OBSERVACIONES de la cuenta del expediente.

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



PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el magistrado juez que la dictó el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma. Doy fe.