

21828 jaw



T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL
MURCIA

AYUNTAMIENTO DE MURCIA
SERVICIOS JURÍDICOS
- 8 MAR. 2019
ENTRADA

SENTENCIA: 00210/2019

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 5 - 2ª PLANTA - 30005 - MURCIA
Tfno: 968 22 92 16
Fax: 968 22 92 13
Correo electrónico: tsj.social.murcia@justicia.es
NIG: 30030 44 4 2017 0004796
Equipo/usuario: JL6
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001394 /2018

Procedimiento origen: BO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 577/2017
Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE:
ABOGADO:

RECORRIDOS: MINISTERIO FISCAL, ACTIVIDADES CULTURALES RIGA, S.L., AYUNTAMIENTO DE MURCIA
ABOGADO: , LETRADO AYUNTAMIENTO

En MURCIA, a seis de marzo de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos. Sres. D. RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA y D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española, en nombre S.M. el Rey, tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por contra la sentencia número 119/2018 del Juzgado de lo Social número 5 de Murcia, de fecha 22 de marzo, dictada en proceso número 577/2017, sobre DESPIDO, y entablado por D. PEDRO SERRANO SOLANA frente al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MURCIA, ACTIVIDADES CULTURALES RIGA, S.L. y MINISTERIO FISCAL.

En la resolución del presente recurso de suplicación, actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, quien expresa el criterio de la Sala.

Firmado por: MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ
00210/19 5016
Murcia

Firmado por: RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ
00210/19 1409
Murcia

Firmado por: JOSÉ LUIS ALONSO SAURA
00210/19 1530
Murcia



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Hechos Probados en la instancia y fallo.

En la sentencia recurrida, se consignaron los siguientes hechos probados:

PRIMERO.- I

DNI

trabajo para la empresa ACTIVIDADES CULTURALES RIGA, S.L., con CIF B-30388470 desde 14/01/2016, con categoría de técnico de información con la actividad de la empresa de gestión de actividades culturales, en el centro de trabajo de Museo de la ciudad (Murcia) con salario incluida prorrateada de extras de 706'97 euros brutos mes y a efectos de trámite de 23'57 euros brutos día. Que no era delegado de personal, sindical o miembro del Comité de Empresa. Ello mediante un contrato de interinidad a tiempo parcial de 7 horas a la semana, para sustituir a trabajador con el contrato suspendido con derecho a reserva del puesto de trabajo.

SEGUNDO.- El actor fue despedido por carta de fecha 18/08/2018 que el actor firmo expresando disconformidad; y efectos de 31/08/2017, que obra en autos y se da por reproducida a efectos probatorios; en la que sustancialmente se decía que se le extinguía el contrato por razones productivas y organizativas, consistentes en la finalización del contrato administrativo que mantenía con el Ayuntamiento. En el momento de la comunicación de la extinción se le entregó un cheque bancario por la cantidad de 774'76 euros en concepto de indemnización.

TERCERO.- Tras la formulación de un pliego de cláusulas administrativas para la contratación por el Ayuntamiento de Murcia de "Servicios para el Funcionamiento del Museo de la Ciudad, formulado el 18 de marzo de 2011. Se adjudicó a la Empresa "actividades Culturales Riga, S.L.", la ejecución del mismo, formalizándose el contrato administrativo el 01/09/2011, que desde entonces se ha venido desarrollando mediante prorrogas del mismo. Venciendo la última el 31/08/2017. La empresa se dirigió al Ayuntamiento el 12/07/2017, solicitando que "tenga a bien comunicar a esta parte las actuaciones que realizará en relación a la continuidad del servicio prestado una vez que expire el tiempo convenido en el contrato administrativo". El Ayuntamiento no contestó a la misma.

CUARTO.- La empresa y el Ayuntamiento concertaron el contrato administrativo con la finalidad de que la primera realizara en el Museo las siguientes actividades: 1º.- Conservación de la colección del museo, formación continua de los guías y difusión y promoción cultural y pedagógica. 2º.-



Guías de grupos y atención e información al público. 3°.- Vigilancia de salas y seguridad de la colección permanente y exposiciones temporales. 4°.- Asistencia técnica a actividades del Museo de la Ciudad. El Ayuntamiento solo tenía en el referido Museo a dos trabajadores, la Directora y un ordenanza. Tras la extinción del contrato, en la actualidad solo hay ordenanzas interinos de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento, que se limitan a hacer el control de acceso y la vigilancia. No se ofrece ni visitas guiadas ni explicaciones personales.

SEGUNDO.- Fallo de la sentencia de instancia.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo: "Que desestimando la demanda interpuesta por [REDACTED], contra ACTIVIDADES CULTURALES RIGA, S.L., AYUNTAMIENTO DE MURCIA, y con la intervención del Ministerio Público, debo absolver a estos de aquella por la existencia de una extinción de contrato por causas objetivas que se ajusta a la legalidad".

TERCERO.- De la interposición del recurso y su impugnación.

Contra dicha sentencia fue interpuesto recurso de suplicación por el Letrado [REDACTED], en representación de la parte demandante.

CUARTO.- De la impugnación del recurso.

El recurso interpuesto ha sido impugnado por el Letrado D. [REDACTED] en representación de la parte demandada Actividades Culturales Riga, S.L. y por el Letrado Asesor del Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Por el Ministerio Fiscal se solicitó la desestimación del recurso en el particular que declara que no se ha producido vulneración de derechos fundamentales.

QUINTO.- Admisión del recurso y señalamiento de la votación y fallo.



Admitido a trámite el recurso se señaló el día 4 de marzo de 2019 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTO PRIMERO.- El Juzgado de lo Social nº 5 de Murcia dictó sentencia con fecha 22 de marzo de 2018, en proceso, nº 557/2017, sobre despido con vulneración de derechos fundamentales y cesión ilegal de mano de obra, por la que desestimó la demanda formulada por [redacted], contra ACTIVIDADES CULTURALES RIGA, S.L., AYUNTAMIENTO DE MURCIA, al considerar que, de un lado, no se ha visto vulnerado el principio de igualdad ni la garantía de indemnidad, ni puede sostenerse la cesión ilegal o fraudulenta de mano de obra al Ayuntamiento demandado, y, de otro lado, el despido del actor obedece a la no renovación a la empresa demandada del contrato administrativo suscrito con el Ayuntamiento, sin posibilidad de ubicar al actor en otro puesto de trabajo.

Frente a dicho pronunciamiento se interpone recurso de suplicación por la parte actora; basado, en primer lugar, en la revisión de hechos probados, al amparo del artículo 193, b) de la Ley de la Jurisdicción Social; y, en segundo lugar, en el examen del derecho aplicado, de conformidad con el artículo 193, c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia.

El Ayuntamiento demandado se opone al recurso habiéndolo impugnado, y el Ministerio Fiscal interesa la confirmación de la sentencia recurrida respecto a la vulneración de derechos fundamentales alegada.

FUNDAMENTO SEGUNDO.- En cuanto al primer motivo de recurso se interesa la revisión de hechos probados, para que en el hecho probado primero, en relación con el salario regulador, se diga que "El demandante [redacted] ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa "Actividades Culturales Riga, S.L.", con antigüedad de 14 de Septiembre de 2016, categoría profesional de Técnico de información, equivalente en el Convenio Colectivo para el Personal laboral del Ayuntamiento de Murcia al de Técnico de Animación Sociocultural C-616, salario mensual de 1.018,43 euros incluida la parte proporcional de pagas extras, y



salario diario de 33,94 euros con idéntica inclusión y a tiempo parcial (50% de la jornada)", a cuyo efecto se alega el documento nº 5 del ramo de prueba de la parte actora consistente en el Convenio Colectivo para el Personal laboral del Ayuntamiento de Murcia; revisión que no puede aceptarse ya que el Magistrado de instancia en el Fundamento de Derecho Quinto deja constancia de las razones de su fijación, sin que ello se hubiese visto desvirtuado, pues el salario del Ayuntamiento sería para el caso de cesión ilegal y de aplicarse el Convenio Colectivo de dicho organismo, no así del que resulta de las nóminas aportadas a los autos, y no se aprecia error en la determinación del salario regulador.

De otro lado, se pretende la adición de un nuevo hecho probado, entre el primero y el segundo, en que se haga constar que "El personal laboral del Ayuntamiento de Murcia se rige por el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Murcia 2015-2018 publicado en el BORM nº 45 de 24 de febrero de 2017"; adición que se considera innecesaria a cuyo efecto se reproducen las razones expresadas anteriormente.

Asimismo, se solicita la adición de un nuevo hecho probado, entre el segundo y el tercero, del siguiente tenor literal: En el Pliego de Condiciones Técnicas del contrato entre el Ayuntamiento de Murcia y Actividades Culturales Riga, S.L. y respecto del personal que deberá de ser contratado para la prestación del servicio, se establecen las siguientes condiciones:

1.- JORNADA Y HORARIO

El servicio objeto del presente contrato se prestará durante un mínimo de 180 horas semanales y coincidirán en su mayor parte con el horario de apertura al público.

1.1. HORARIOS DE VISITAS DEL PÚBLICO AL MUSEO DE LA CIUDAD

Del 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre, todos incluidos:

-De martes a sábado de 10 h a 14 h y de 17 h a 20 h

Domingos y Festivos de 11 h a 14 h.

Lunes cerrado

Del 15 de junio al 15 de septiembre,

De lunes a viernes de 10 h a 14 h y de 17 h a 20 h.

Sábados, domingos y festivos cerrado.

-En horario de martes a viernes, en el museo habrá un mínimo de cuatro personas de las que, al menos tres, estén capacitadas para realizar guía de grupos y una cumpla los requisitos para el servicio de conservador-docente. Una misma persona puede acumular dos o más funciones.

- En horario sábados, domingos y festivos, habrá un mínimo de tres personas, cuando no haya peticiones de grupo para visitas guiadas. En caso de reserva de grupos para visita



guiada habrá personal suficiente y cualificado para atender la demanda.

Además del horario reseñado, el Museo cerrará los siguientes días del año

Año Nuevo

Día de Reyes.

Viernes Santo,

Día del Bando de la Huerta

Día 1 de mayo.

Día de la Región, 9 de junio.

Romería de septiembre.

Día de la Constitución.

24, 25 y 31 de diciembre.

1.1. COMPLEMENTOS HORARIOS

Las horas pendientes de realizar, una vez cubierto el horario de apertura al público, se complementarán con dos modalidades: una, realizando tareas auxiliares a las actividades que el Museo de la Ciudad organiza fuera del horario de visitas al Museo. Otra, utilizando horas previas a la apertura para preparar materiales didácticos, informes sobre visitas, preparación y vaciado de encuestas para la memoria del Museo, estado de las instalaciones, apoyo a la organización de actos culturales y exposiciones.

2.- SERVICIOS A PRESTAR POR EL ADJUDICATARIO.

1.- Conservación de la colección del museo, formación continua de los guías y difusión y promoción cultural y pedagógica.

2.- Guías de grupos, atención e información al público.

3.- Vigilancia de salas y seguridad de la colección permanente y exposiciones temporales.

4.- Asistencia técnica a actividades del Museo de la Ciudad.

La empresa que resulte adjudicataria deberá prestar los servicios objeto de este pliego con el número de personas adecuado y atendiendo al cumplimiento de la legislación laboral (vacaciones, bajas por enfermedad, bajas maternales, permisos especiales para formación y asuntos propios, etc.) por lo que deberá prever las correspondientes sustituciones.

A los efectos indicados en el párrafo anterior la empresa adjudicataria deberá presentar en las dependencias del Museo de la Ciudad, antes del inicio de la actividad, la relación nominal del personal destinado para la prestación del servicio, asimismo, la empresa adjudicataria deberá comunicar al Museo de la Ciudad, con la debida antelación e idéntica documentación cualquier variación que, con relación a dicho personal, se pudiera producir.



Cuando alguno de los titulares cause baja definitiva, la empresa adjudicataria lo comunicará al Museo de la Ciudad, adjuntando la documentación justificativa al respecto. Asimismo, la empresa comunicará inmediatamente a la dirección del Museo de la Ciudad con explicación de la causa y propuesta nominal del titular que le sustituirá, el cual deberán reunir los requisitos exigidos en este Pliego.

En todos los casos, la dirección del Museo hará una valoración razonada sobre la adecuación de las personas propuestas a los mínimos exigidos en el presente contrato.

Para prestar los servicios requeridos, la empresa deberá disponer del personal suficiente en número y cualificación. Se detallan a continuación las tareas de cada uno de los cuatros servicios requeridos.

Dadas las características de Museo de la Ciudad, calificado como "Museo Histórico", las personas propuestas por la empresa concursante para la realización de los servicios requeridos deberán cumplirlos siguientes requisitos:

- Titulación grado universitario superior y conocimiento demostrable de historia local, arqueología y etnografía del municipio de Murcia para la persona que preste los servicios requeridos en el punto 2.1 del Anexo del presente pliego, así como experiencia acreditada en trabajos similares de al menos 3 años.

- Conocimiento demostrable de historia del municipio de Murcia así como capacidad comunicativa para el desarrollo de las tareas expresadas en el punto 2.2 del Anexo de este pliego.

Con carácter general, para todos los servicios tendrán además:

- Conocimiento del manejo de instrumentos informáticos, nivel usuario.

- Conocimiento del manejo de material audiovisual, proyector, retroproyector, vídeo, cámara fotográfica, grabadoras, et. Nivel usuario.

A efectos de comprobación de los anteriores requisitos la memoria presentado por los licitadores contendrá:

- Relación nominal de personas capacitadas para prestar los servicios requeridos.

- Currículum, detallado de las personas propuestas.

3.- OTROS SERVICIOS A PRESTAR POR LA EMPRESA.

- 1.- La empresa adjudicataria se responsabilizará de la apertura y cierre de las instalaciones de museo, para lo cual le serán entregadas, en custodia, las llaves del edificio.

- 2.- Dotar a todo el personal afecto al servicio de tarjeta de identificación y uniforme, así como cuidar de la correcta prestación del personal a su cargo, dotándole de los medios necesarios para el óptimo desempeño del Servicio. El diseño de



los mismos lo realizará la empresa atendiendo las características de identificación facilitadas por el Servicio de Museos y Actividades Culturales, quien dará el visto bueno definitivo al modelo elegido.

3.- Nombrar un representante de la empresa como coordinador de las labores encomendadas y receptor de las instrucciones de la Jefatura del Servicio de Cultura. En la memoria presentada por los licitadores se hará constar la designación y datos identificativos de la persona que realizará la función de representante de la empresa"; modificación que se sustenta en el pliego de condiciones técnicas de contratación del servicio de 2011 y cuya adición a los hechos probados se estima innecesaria a la vista del hecho probado cuarto, que no ha sido objeto de revisión, y de lo argumentado en el Fundamento de Derecho Séptimo y en el que, asimismo, se dan como acreditados determinados hechos, con valor de hechos probados.

Y, finalmente, se interesa la adición de un nuevo hecho probado con el siguiente tenor: "Que en fecha 31-7-2017 el actor presentó papeleta de conciliación contra Actividades Culturales Riga, S.L., así como Reclamación Previa contra el Ayuntamiento de Murcia y demanda ante el Juzgado de lo Social de Murcia contra ambas empleadoras en la que solicitaba la declaración de cesión ilegal de mano de obra y reclamaba la relación laboral indefinida no fija con el Ayuntamiento de Murcia con antigüedad 14-9-2016 y con las mismas retribuciones que el personal de dicho Ayuntamiento correspondiente a su categoría profesional, reclamando además en concepto de diferencias salariales entre el Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural que se le venía aplicando y el del personal laboral del Ayuntamiento de Murcia que le correspondía, la cantidad de 8.532,00 € por el periodo de 1-7-2016 a 31-6-2017", a cuyo efecto se alegan las demandas, reclamación previa y papeleta de conciliación del procedimiento ordinario en el que constan tales documentos; adición que se estima innecesaria al constar de manera suficiente en el Fundamento de Derecho tales hechos y su valoración probatorio.

Por todo ello, debe desestimarse este primer motivo de recurso.

FUNDAMENTO TERCERO.- Como segundo motivo de recurso se alega la vulneración de normas sustantivas, y, en primer lugar, se menciona la vulneración de los artículos 51.1, 52, c), 53.4 y 5 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la existencia de cesión ilegal de mano de obra; y, a tal efecto, del material probatorio aportado a los autos y con especial referencia a los hechos declarados probados, resulta que, de inicio es importante dejar constancia que es difícil deslindar la cesión ilegal de las contrataciones o externalización del servicio por la Administración; y ello porque esa



externalización implica que muchos instrumentos deban ser puestos a disposición del contratista para no desnaturalizar el servicio público y los estándares de calidad del mismo.

Y, en el caso de autos, resulta que la empleadora ejerce las facultades de dirección y organización empresarial, lo que se aprecia en que es el personal de la empresa el que coordinaba a la trabajadora, le daba órdenes, le concedía las vacaciones, los permisos, las sustituciones y los turnos; la empleadora también toma la decisión de las personas a contratar, el proceso de selección, y la amplitud del contrato; así selecciona al actor y la contrata y la propia empresa le abona los salarios, y es una empresa real; y es cierto que la actividad se desarrollaba en las instalaciones del Museo de la Ciudad, que pertenece al Ayuntamiento, y en que los objetos que existen en el mismo son de titularidad municipal, pero el actor utilizaba uniforme de la empresa, se aplicaba sobre los programas informáticos elaborados por su empresa o para la empresa, recibía cursos de formación de la misma, le daba la documentación de política de prevención; por lo que la actividad desarrollada por la mercantil demandada, y tal como resulta del hecho probado cuarto, es perfectamente externalizable.

El pliego de condiciones ha exigido un determinado nivel en la plantilla de conocimiento concreto, como es la titulación universitaria y conocimientos demostrables de historia local, arqueología y etnografía de Murcia y manejo de instrumentos informáticos y material audiovisual, lo que exigía una selección específica por parte de la adjudicataria; y el Ayuntamiento solamente tenía en el Museo una Directora y un ordenanza, y aquella se limitaba a solventar disfunciones que pudiera haber en contacto con la coordinadora de la mercantil.

En definitiva, no está el Ayuntamiento ejerciendo de empleador respecto a este trabajador; y por ello no se puede calificar esta situación como cesión de trabajadores del art. 43 del ET; por más que la descentralización productiva que se produjo y que ha vuelto a revertir en su ejercicio por el Ayuntamiento, estuviera muy delimitado y controlada la actividad.

Además, viene declarando el Tribunal Supremo, que resulta decisivo y relevante para distinguir la cesión ilegal de la contrata el dato de que exista una fase o un sector de la actividad de la empresa principal diferenciado, cuya realización se encarga a un tercero, que la empresa principal prescinda de realizar esa actividad por sí misma y se limite a recibir y controlar el ejercicio de la ejecución por la contratista y que en la ejecución de ese encargo, la empresa contratista o adjudicataria se responsabilice de la entrega correcta de los bienes o servicios, aporte sus medios de orden personal y material, y asuma la organización de esa parcela de actividad con su propio personal, cuyo trabajo dirija, controle y ordene, sin que ello excluya las facultades de la empresa principal en cuanto a la supervisión del trabajo entregado; en



este sentido, SSTs de 14-11-2001 (RJ 2002, 582), 24-9-2001, 17-1-2002 (RJ 2002, 3755) y 16.6.2003 (RJ 2003, 7092).

Por lo tanto, de inicio, cabe recordar que dos son los rasgos más significativos en orden a apreciar la cesión ilegal, y que son: a) que se trata de una actividad con autonomía y sustantividad, y b) que la empresa contratista, con entidad real, actúe como empresa, nos despojada de sus atribuciones empresariales; y, en este caso, la actividad confiada a la empresa contratista tiene autonomía y sustantividad propia, toda vez que se le encomienda la realización de un servicio referido a conservación de la colección del museo, formación continua de los guías y difusión y promoción cultural y pedagógica, guías de grupos y atención e información al público, vigilancia de salas y seguridad de la colección permanente y exposiciones temporales y asistencia técnica a actividades del Museo de la Ciudad (hecho probado cuarto); y, desde el otro punto de vista, se trata de una prestación de servicios en que lo más relevante es si la contratista ha actuado como verdadera empresa o que hace del contratista una pura apariencia; y en relación con ello, los hechos expresados vienen a dejar patente que la contratista ha intervenido como verdadera empresa; pero es que, además, no cabe asimilar la contrata con la escasa aportación de material en su ejercicio y funcionamiento con la cesión ilegal de mano de obra, cuando la empresa contratista no queda reducida a un simple papel simbólico, al ejercitar facultades empresariales propias, que no excluye el cumplimiento de condiciones por parte de la empresa contratante, siempre que no desvirtúen la condición de empresario de la contratista.

Y, asimismo el hecho de que el Ayuntamiento demandado haya revertido el servicio despeja cualquier duda sobre cualquier incumplimiento laboral, excluyéndolo y aportando mayor transparencia; y es que lo determinante es que no se ha desvirtuado el concepto laboral de empresa.

FUNDAMENTO CUARTO.- Asimismo, se denuncia del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores respecto de la fijación del salario regulador, sin que pueda apreciarse violación alguna, pues el salario establecido por la sentencia recurrida es el que se ha tenido en cuenta y el mismo resulta de lo argumentado por el Juzgador de instancia, sin que ello se hubiese visto desvirtuado, máxime cuando el salario regulador resulta de las últimas nóminas de mes completo, tal como se argumente por el Juzgador de instancia en el Fundamento de Derecho Quinto y cuya constancia probatoria se recoge en el hecho probado primero.

Finalmente, se sostiene que el acto extintivo de la relación laboral es nulo por vulneración del principio de igualdad y no discriminación del artículo 14 y 32.2 de la Constitución, al haber tratado la Administración demandada de manera desigual a la actora respecto de las persona unidas por contratos de colaboración social, lo que no es de recibo ya



que los términos de comparación no son equiparables: la actora fue contratada por una empresa para dar cumplimiento a la contrata asumida por esta, y los trabajadores objeto de colaboración lo fueron por el Ayuntamiento directamente; y, de otro lado, se alega la vulneración del artículo 24 de la Constitución en relación con la tutela judicial efectiva, en su modalidad de garantía de indemnidad; y, a tal efecto, esta Sala ha venido manteniendo de forma reiterada, con apoyo en la doctrina jurisprudencial (SSTC 75 y 76/2010 y SSTS de 17/11/2012 -rcud 3781/2011- y 29/1/2013 -rcud 349/2012) "Es doctrina reiterada que 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 contraria 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 (artículo 41.1 de la Constitución Española y artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores); y que debe existir una relación causal adecuada entre la medida empresarial extintiva y el ejercicio de una actuación del trabajador tendente al reconocimiento de sus derechos, siendo, por tanto, aquella medida una reacción, sin justificación alguna, frente a la expresada acción del trabajador, y que, acreditados indicios de vulneración de derecho fundamental alguno, es la empresa la que debe acreditar que la medida adoptada es objetiva y razonable; y es lo cierto que, en el caso de autos, si bien se aportan ciertos indicios en el sentido expresado, como son la interposición de reclamación previa y papeleta de conciliación y su correspondiente demanda con el objeto de que se reconociese la condición de trabajadora indefinida no fija, la actuación empresarial de extinción del contrato de trabajo del actor tuvo como base y justificación la no renovación de la contrata que unía al Ayuntamiento con la empresa demandada, y es por ello que esta comunica al actor que la finalización de la contrata provocaba la extinción de la relación laboral que unía a actora y empresario, por razones organizativas y productivas, por lo que se ha de concluir con la Magistrada de instancia que el acto extintivo de la relación laboral adoptado por la empresa demandada, no es una reacción o represalia frente al planteamiento por la trabajadora de una legítima reclamación para el reconocimiento de sus derechos laborales, y, en concreto frente a la denuncia de cesión ilegal, por lo que no puede apreciarse vulneración de la tutela judicial efectiva en su modalidad de violación de la garantía del indemnidad.

Por todo ello, y con aceptación de los argumentos del Magistrado debe desestimarse el recurso de suplicación planteado por la parte actora.



F A L L O

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. [redacted] contra la sentencia número 119/2018 del Juzgado de lo Social número 5 de Murcia, de fecha 22 de marzo, dictada en proceso número 577/2017, sobre DESPIDO, y entablado por [redacted] frente al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MURCIA, ACTIVIDADES CULTURALES RIGA, S.L. y MINISTERIO FISCAL; y confirmar como confirmamos el pronunciamiento de instancia.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banco de Santander, S.A.

Dicho ingreso se podrá efectuar de dos formas:

1.- Presencialmente en cualquier oficina de Banco de Santander, S.A. ingresando el importe en la cuenta número: ~~3104-0000-66-1394-18~~.

2.- Mediante transferencia bancaria al siguiente número de cuenta de Banco de Santander, S.A.: ~~ES55-0049-3569-9200-0500-1274~~, indicando la persona que hace el ingreso, beneficiario (Sala Social TSJ Murcia) y en el concepto de la transferencia se deberán consignar los siguientes dígitos: ~~3104-0000-66-1394-18~~.

En ambos casos, los ingresos se efectuarán a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria



del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito Banco de Santander, S.A., cuenta corriente indicada anteriormente.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, 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 tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.
Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.