

25488



**JDO. DE LO SOCIAL N. 6
MURCIA**

SENTENCIA: 00294/2021

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. DE LA JUSTICIA, S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - 30011 MURCIA -DIR3:J00001068
Tfno: 968-229100
Fax: 9688170088-817068
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: L

NIG: 30030 44 4 2020 0006833
Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000756 /2020

Procedimiento origen: /
Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A: A
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: FONDO DE GARANTIA SALARIAL, EBONE SEVICIOS EDUCACION Y DEPORTES, S.L. ,
FERROVIAL SERVICIOS, S.A. , AYUNTAMIENTO DE MURCIA , MINISTERIO FISCAL
ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA, , LETRADO AYUNTAMIENTO ,
PROCURADOR: , , , ,
GRADUADO/A SOCIAL: , , , ,

En MURCIA, a 13 de octubre de 2021.

SENTENCIA

Vistos en juicio oral y público por la Il^{ta}. Sra. D^a. M^a. Teresa Clavo García, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia, los presentes autos con el número anteriormente referenciado sobre despido, seguidos a instancia de _____, representada por la Letrado _____ a contra las empresas _____, representada por el Letrado _____, representada por el Letrado D. _____, contra el Excmo. Ayuntamiento de Murcia, representado por el _____ y contra el Fondo de Garantía Salarial, no comparecido, con citación de Ministerio Fiscal, representado por la Il^{ma}. S^e se procede a dictar la presente Resolución.



Firmado por: MARIA TERESA CLAVO
GARCIA
09/11/2021 10:18
Meneva

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante el Servicio Común General-Oficina de Registro y Reparto-Sección Social- la demanda que encabeza las presentes actuaciones, la cual una vez fue debidamente turnada a este Juzgado y admitida a trámite por el SCOP-SOCIAL- se señaló para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 5 de octubre del presente año, los cuales tuvieron lugar con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La demandante vino prestando por cuenta de la empresa "Ebone, Servicios Educación y Deportes, S.L." con antigüedad de 1 de octubre de 2007, categoría profesional de "limpiador" y salario mensual de 1.045,84 euros, incluida la parte proporcional de pagas extras.-

SEGUNDO. La empresa "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." fue adjudicataria del servicio "Servicio de Mantenimiento, recaudación, control de accesos, limpieza y docencia de la actividad de pádel en las pistas de pádel de Espinardo" hasta el 19 de junio de 2020, fecha en que se adjudica dicho servicio a la mercantil codemandada "Ferrovia, S.A.".-

TERCERO. La demandante prestaba sus servicios en las pistas de pádel a las que se refiere el ordinal precedente.-

CUARTO. Las pistas de pádel en las que desarrollaba sus funciones la trabajadora permanecieron cerradas desde 3 de febrero de 2018 al 3 de noviembre de 2020.-

QUINTO. En fecha 21 de noviembre de 2019 la empresa "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." procedió a comunicar a la autoridad laboral el inicio de un

expediente de regulación de empleo temporal que afectaba tan sólo a la demandante, alegando para proceder a la suspensión del contrato de la referida trabajadora causas organizativas y de producción derivadas de la pérdida del concurso de prestación del servicio en las pistas de pádel de Espinardo, procediendo tras la finalización del periodo de consultas a suspender su contrato de trabajo con efectos desde el 13 de diciembre de 2019 hasta que se adjudicase definitivamente el contrato por parte del Ayuntamiento de Murcia a la nueva empresa adjudicataria.-

SEXTO. La demandante inició situación de IT en fecha 3 de julio de 2018 por dolor articular, cuya contingencia de se determinó como profesional mediante Resolución dictada por la Dirección Provincial del INSS dictada en fecha 10 de enero, declarando la responsabilidad de "Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional de la Seguridad Social nº 161" respecto de las prestaciones derivadas de dicho proceso de IT.-

SEXTO. Por Acuerdo de la Junta Local del Ayuntamiento de Murcia celebrada el 4 de julio de 2019 se aprobaron los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas a regir en la contratación, mediante el proceso Abierto sujeto a regularización armonizado, utilizándose múltiples criterios de adjudicación del "Servicio de Mantenimiento, recaudación, control de accesos, limpieza y docencia de la actividad de pádel en las pistas de pádel de Espinardo" por un importe máximo de 357.809,79 euros más un 21% de IVA, que asciende a la cantidad de 75.140,06 euros, lo que hace un total de 432.949,85 euros que es el presupuesto del contrato para las anualidades 2019, 2020, 2021 y 2022.-

Dichos Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas obran en Autos al ramo de prueba tanto de la entidad "Ferrovial" como documento nº 2, como al ramo de prueba del Consistorio demandado como documentos nº 14 y nº 18, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

SEPTIMO. En fecha 19 de junio de 2020 se adjudicó a "Ferrovial Servicios, S.A." la prestación la prestación del servicio al que se refiere el ordinal presente por la cantidad total de 317.542,88 euros más el 21% del IVA, lo que hacía un total un total de 384.226,89 euros, por una duración de tres años a contar desde la formalización del acta de recepción del contrato "renovación de pavimento de césped artificial en 9 pistas de pádel del complejo

deportivo en la Avda/ Juan Carlos I Murcia", pudiendo ser prorrogado por dos años más si se acuerda de forma expresa antes de su finalización, previo informe favorable del servicio de deporte.-

La referida adjudicación obra en Autos al ramo de prueba de la mercantil "Ferrovial Servicios, S.A." como documento nº 4, así como al ramo de prueba del Consistorio demandado como documento nº 43, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

OCTAVO. En fecha 29 de julio de 2020 se formalizó el contrato administrativo entre el Ayuntamiento de Murcia y la entidad "Ferrovial Servicios, S.A."

El referido contrato obra en Autos al ramo de prueba tanto de la mercantil "Ferrovial Servicios, S.A." como al ramo de prueba del Consistorio demandado, respectivamente, como documentos nº 5 y nº 48, cuyo contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

NOVENO. En la cláusula tercera de dicho contrato se recogía literalmente lo siguiente "Dado que, la Junta de Gobierno, en su sesión de fecha 13 de diciembre de 2019, acordó que el inicio del presente contrato se posponga a la firma del acta de recepción de las obras relativas al contrato de "Renovación de pavimento de césped artificial en nueve pistas de pádel del complejo deportivo en Avda. Juan Carlos I, Murcia (Expte. 198/2018), por razones de interés público puestas de manifiesto por el Servicio de Deportes en sus informes de 19 de junio y 1 de agosto de 2019 que constan en el expediente, el inicio de la prestación del Servicio tendrá lugar una vez que se haya suscrito el acta de recepción de las referidas obras.-

El plazo de duración del contrato será de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la certificación final de las obras ejecutadas objeto del contrato..., pudiendo ser prorrogado por dos años más, si se acuerda de forma expresa antes de su finalización, previo informe favorable del Servicio de Deportes.-

DECIMO. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Murcia de 7 de junio de 2019 se adjudicó a "Construcciones Urdecón, S.A." la ejecución de las obras de "renovación de pavimento de césped artificial en 9 pistas de pádel del Complejo Deportivo ubicado en la Avda/ Juan Carlos I, Murcia.-



El referido Acuerdo obra en Autos al ramo del prueba del Consistorio demandada como documento nº 2, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

UNDECIMO. Mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Murcia de 13 de diciembre de 2019 se acordó en su dispositivo primero “no formalizar el acta de comprobación del replanteo del contrato relativo a la renovación del pavimento de césped artificial de 9 pistas de pádel del complejo deportivo de Juan Carlos I de Murcia de acuerdo con lo solicitado por el Director de la Obra, por el Jefe de Instalaciones Deportivas, con conformidad de la adjudicataria “Construcciones Urdecón, S.A.” por las razones de interés público puestas de manifiesto hasta la formalización del contrato relativo al “Servicio de Mantenimiento, Recaudación, Control de Accesos, Limpieza y Docencia en las pista de pádel de Espinardo (Expte. 1104-2017), a cuyo efecto será remitido una vez formalizado con la empresa adjudicataria en su caso, por el Servicio de Contratación al servicio municipal de Deportes, así como al Director de la Obra , a los efectos oportunos. Asimismo, en el dispositivo segundo del mencionado Acuerdo se resolvió que “de acuerdo con lo solicitado por el Servicio Municipal de Deportes, el inicio en la ejecución del contrato en “Servicio de Mantenimiento, Recaudación, Control de Accesos, Limpieza y Docencia en Pistas de Pádel de Espinardo (Expte 110-2017) tendrá lugar una vez suscrito el acta de recepción de las obras objeto del contrato a que se refiere el apartado primero antecedente, lo que deberá reflejar en el acuerdo de adjudicación del mencionado contrato de servicios

DUODECIMO. En fecha 9 de octubre de 2020 el Ayuntamiento de Murcia efectúa una Addenda al contrato formalizado en fecha 29 de julio de 2020 con la mercantil “Ferroviaal Servicios, S.A.” procediendo a la corrección del segundo párrafo de la cláusula tercera del referido contrato, la cual debía quedar redactada del modo siguiente: “El plazo de duración del contrato será de tres años a contar desde la firma del acta de recepción de las obras ejecutadas objeto del contrato...., pudiendo ser prorrogado por dos años más, si se acuerda de forma expresa antes de su finalización, previo informe favorable del Servicio de Deportes”.-

Dicha Addenda obra en Autos al ramo de prueba de “Ferroviaal Servicios, S.A.” y del Excmo. Ayuntamiento demandado como documentos, respectivamente, nº 6 y nº 53, y su contenido es dado íntegramente por reproducido.-



DECIMOTERCERO. La recepción de la obra tuvo lugar en fecha 4 de septiembre de 2020, dando inicio el contrato suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento de Murcia y la empresa "Ferroviai Servicios, S.A." el día 7 de septiembre de 2020.-

Dicho extremo consta en Autos al ramo de la empresa "Ferroviai como documentos nº7, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

DECIMOCUARTO. En fecha 23 de octubre de 2020 la entidad "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." remite a la mercantil "Ferroviai Servicios, S.A." comunicación, la cual reza del tenor literal siguiente:

"Con el fin de agilizar los trámites para la efectiva subrogación entrego la documentación que paso a enumerar:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, contrato, correo y teléfono.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente. Faltaría por enviar contratos de los siguientes trabajadores.
- En este momento existe una persona en incapacidad temporal.

Dicha comunicación obra en Autos al ramo de prueba de "Ferroviai" como documento nº 8, y su contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

DECIMOQUINTO. En fecha 6 de noviembre de 2020 "Ferroviai Servicios, S.A." comunica a "Ebone Servicios Educación y Deportes, S.L." que no existía obligación de



subrogar a la trabajadora demandante en virtud de lo establecido en el art. 25.9 del Convenio Colectivo aplicable.

La referida comunicación obra en Autos tanto al ramo de prueba de ambas mercantiles codemandadas, como al ramo de prueba de la parte actora como documentos nº 9, nº 6 y nº 1.-

DECIMOSEXTO. En fecha 10 de noviembre de 2020 el trabajador recibe un sms mediante el cual se le comunica que la mercantil "Ebone Servicios Educación y Deportes, S.L." le había dado de baja en Seguridad Social, con efectos a 3 de noviembre de 2020.-

DECIMOSÉPTIMO. En fecha 1 de enero de 2020, la demandante interpuso papeleta de conciliación ante la Sección de Conciliación del Servicio de Relaciones Laborales frente a la empresa, en reclamación de cantidad (complemento de IT), celebrándose el acto el día 10 de febrero de 2020 con el resultado de "con avenencia".-

DECIMOCTAVO. La demandante no es, ni ha sido durante el año anterior al cese en la prestación de servicios representante legal de los trabajadores, ni delegada de personal.-

DECIMONOVENO. Resulta de aplicación a las presentes actuaciones el IV Convenio Colectivo Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo dictada en fecha 29 de mayo de 2018, y publicado en el B.O.E. en fecha 11 de junio de 2018.-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los anteriores hechos probados han sido obtenidos mediante la convicción alcanzada por esta Juzgadora tras el estudio y valoración de los medios de prueba practicados en el proceso, y consistentes en la documental aportada por las partes.-

SEGUNDO. En la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, la parte actora interesa, como pretensión principal, se declare como un despido nulo, o subsidiariamente, improcedente el cese del actor en la prestación de servicios acordado por la empresa "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." y la no subrogación por parte de





la entidad "Ferroviaal Servicios, S.A.", y se condene a las codemandadas, en orden a sus respectivas responsabilidades, respecto de las consecuencias inherentes a la declaración de nulidad, o subsidiariamente, la improcedencia del despido. Frente a tales pretensiones se opusieron los codemandados comparecidos alegando las razones que son de ver en el acta grabada al efecto, las cuales pueden sintetizarse del modo siguiente; A) La empresa "Ferroviaal Servicios, S.A.", en primer lugar, manifestó que desconocía los hechos 1º, 2º y 3º relatados en el escrito rector de demandada, ya que el demandante nunca había prestado servicios por cuenta y orden de dicha entidad, seguidamente, indicaba que ninguna obligación existía de subrogar al actor ni por el art. 44 del E.T., ya que había existido transmisión patrimonial, ni por vía convencional, por aplicación de lo previsto en el art. 25 del apartado IX del Convenio Colectivo aplicable, ya que el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios el actor había permanecido cerrado durante casi dos años, habida cuenta que desde el 3 de febrero de 2018 al 3 de noviembre de 2020 las pistas de pádel del Centro Deportivo de Juan Carlos I de Espinardo habían permanecido cerradas durante casi dos años, concretamente, en el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2018 al 3 de noviembre de 2020, por lo demás, invocaba que no existía vulneración de derecho fundamental alguno, y finalmente, solicitó la desestimación de la demanda, previo el recibimiento del pleito a prueba. la mercantil. B) la entidad "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." mostraba conformidad con antigüedad, categoría profesional y salario, seguidamente, indicaba que ninguna responsabilidad podía derivarse para dicha mercantil, pues una vez finalizado el contrato de prestación de servicios en las pistas de pádel del Centro Deportivo de Espinardo, y adjudicada dicha prestación de servicios a la empresa "Ferroviaal Servicios, S.A.", se remitió a dicha entidad la lista de trabajadores a subrogar, y con anterioridad a ello se realizó un ERTE con efectos suspensivos del contrato de trabajo de la trabajadora demandante a partir del 13 de diciembre de 2020 hasta el momento de la subrogación, por lo que entendía que la mercantil "Ferroviaal Servicios, S.A." tenía obligación de haber subrogado a la trabajadora, sin que de la exégesis del apartado IX del art. 25 del Convenio Colectivo que invocaba la parte actora se dedujera la no obligación de subrogación, por lo demás, alegaba la inexistencia de vulneración de derecho fundamental alguno, y finalmente, interesó la desestimación de la demanda, previo el recibimiento del pleito a prueba. C) el Excmo. Ayuntamiento de Murcia invocó la falta de legitimación pasiva, e interesó el recibimiento del pleito a prueba. D) El Ilmo. Ministerio Fiscal al contestar a la demanda alegó que se reservaba el derecho a informar una vez practicada la prueba, y en la fase de conclusiones interesó la desestimación de la demanda en lo referente a la vulneración de los derechos fundamentales.-



TERCERO. La parte actora articula como pretensión principal se declare la nulidad del despido por vulneración del art. 24 de la C.E. en su vertiente de quebranto a la garantía de indemnidad, por entender que lo que el cese de la actora en la prestación de servicios acordado por la empresa "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." y la no subrogación por parte de la entidad "Ferroviaal Servicios, S.A.", vino motivado por el hecho de haber interpuesto frente a la mercantil "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." una acción en reclamación de cantidad (complemento de IT).-

Lo primero que ha precisarse es que la vulneración del derecho fundamental a la tutela efectiva regulada en el art. 24 de la C.E. en su vertiente de quebranto a la garantía tan sólo ha ser analizado respecto de la mercantil "Ebone, Servicios, Educación y Deportes, S.L.", ya que dicha entidad era la empleadora de la trabajadora en la fecha en la que se efectúa la reclamación por ésta y contra la que se dirige la misma.-

Por lo que se refiere a la garantía de indemnidad, ha de traerse a colación la Sentencia dictada por La Sala de Lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la C.C.A.A. de la Región de Murcia en fecha 30 de septiembre de 2015 y que declara textualmente lo siguiente: "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 (SSTC 5/2003, de 20/Enero FJ 7 ; [...] 75/2010, de 19/Octubre, FJ 4 ; y 76/2010, de 19/Octubre , FJ 4. Reproduciendo tal doctrina, SSTS 25/02/08 -rcud 3000/06 -; [...] 13/11/12 -rcud 3781/11 -; y 29/01/13 -rcud 349/12 -).-

Asimismo, la STC 6/2011 expresa que "es preciso aclarar, sin embargo, que dicha tutela, característica de la garantía de indemnidad, consistente en la prohibición constitucional de represalias como las descritas, no agota la cobertura de esa vertiente del



derecho fundamental. En efecto, además de las decisiones empresariales que vengan perfiladas por un ánimo o motivación de reacción contra el ejercicio previo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, actúa asimismo la tutela cuando, aun no existiendo dicho propósito, concurre un perjuicio que quede objetiva y causalmente vinculado al mismo. Y es que, como hemos dicho, en el caso concreto en relación con el derecho a la huelga, no resulta admisible que se niegue "la vulneración del derecho fundamental alegado sobre la base de la falta de intencionalidad lesiva del sujeto infractor, pues, como hemos declarado en anteriores ocasiones, la vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo; esto es, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma (SSTC 11/1998, de 13 de enero, FJ 6; 124/1998, de 15 de junio, FJ 2; 126/1998, de 15 de junio, FJ 2; 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 4; y 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3)" (STC 80/2005, de 4 de abril, FJ 5).-

En esta segunda hipótesis será preciso, para considerar afectado el derecho fundamental, que concurren dos elementos, a saber: la conexión causal de la medida empresarial y el ejercicio del derecho de referencia y la existencia de un perjuicio laboral para quien lo ejerció. En otras palabras, habrá también lesión si, por razón exclusiva del ejercicio del derecho, se causa un perjuicio efectivo y constatable en el patrimonio jurídico del trabajador.-

En suma, el art. 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva.-

CUARTO. Determinado lo anterior ha de ser analizada la inversión probatoria en materia de derechos fundamentales.- No es menos usual criterio -desde la STC 38/1981, de 23/Noviembre - que cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate [SSTC 168/2006, de 5/Junio, FJ 10 ; 17/2007, de 12/Febrero, FJ 3 ; 257/2007, de 17/Diciembre , FJ 4]. Porque la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio

por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó la jurisprudencia social desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal» (SSTC 75/2010, de 19/Octubre FJ 4 ; 76/2010, de 19/Octubre , FJ 4. En la doctrina ordinaria, SSTS 26/02/08 -rcud 723/07 - [...] SG 18/07/14 -rco 11/13 -; 24/07/14 -rco 135/13 -; y 22/12/14 -rcud 3059/12 -).-

El presupuesto indiciario.- Pero -conforme unánime doctrina que parte de la referida STC 38/1981, de 23 Noviembre - para que opere este desplazamiento al empresario del «onus probandi» no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que «debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación» [SSTC 16/2006, de 19/Enero, FJ 2 ; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5 ; 168/2006, de 5/Junio , FJ 4] o de «represalia empresarial» [STC 125/2008, de 20/Octubre , FJ 3], ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla -la vulneración constitucional- se haya producido» [SSTC 114/1989, de 22/Junio, FJ 5 ; [...] 144/2005, de 6/Junio PPT, FJ 3 ; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; y 168/2006, de 5/Junio , FJ 4], que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación [SSTC 44/2006, de 13/Febrero, FJ 3 ; [...] 257/2007, de 17/Diciembre; FJ 4 ; y 92/2009, de 20/Abril , FJ 3]; se requiere «un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales» [por todas, SSTC 293/1993, de 18/Octubre, FJ 6 ; [...] 183/2007, de 10/Septiembre, FJ 4 ; y 2/2009, de 12/Enero , FJ 3] (Reproduciendo tal doctrina, SSTS 26/02/08 -rcud 723/07 -; [...] SG 18/02/14 -rco 96/13 -; 14/05/14 -rcud 1330/13 -; y SG 18/07/14 -rco 11/13 -).-

QUINTO. Sobre la base de la doctrina jurisprudencial expuesta en los fundamentos de derecho precedentes, y entrando ya en el análisis y resolución de la cuestión litigiosa, lo primero que cabe plantearse es si resulta o no verosímil la denuncia del carácter atentatorio al derecho fundamental, por vulnerador del derecho a la tutela judicial efectiva, del despido que entiende que fue objeto la trabajadora demandante, a fin de determinar si ha de ponerse en juego o no el mecanismo de distribución de la carga de la prueba contenido en la doctrina antes transcrita. Y, en este sentido, debe señalarse que no existen en las presentes actuaciones datos objetivos de la suficiente entidad como para generar esa razonable



sospecha o apariencia –exigida por la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional- de que el cese en la prestación de servicios efectuado por la empresa “Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L.” tuviese como móvil el que la demandante hubiese interpuesto una papeleta de conciliación frente a dicha entidad en fecha 1 de enero de 2020, y que concluyó el 10 de febrero de 2020 con acuerdo conciliatorio en vía administrativa, sin que en consecuencia, esa acción entablada por la trabajadora frente a la referida mercantil tenga relación alguna con el presunto despido por el que acciona la parte actora al no existir ni conexión temporal, ni de ningún otro tipo, máxime si se tiene en cuenta de que la empresa se avino a las pretensión instada por la trabajadora demandante.-

SEXTO. Determinado lo anterior, es de precisar que ha de apreciarse la falta de legitimación pasiva esgrimida por el Consistorio demandado, ya que ni es el empleador del trabajador, ni tampoco tenía obligación alguna de subrogar al mismo, ya que, ni nos encontramos ante un supuesto de subrogación legal del art. 44 del E.T., pues no se transmitió ninguna unidad productiva autónoma, ni tampoco opera la subrogación convencional, habida cuenta de que al organismo demandado no le es de aplicación el IV Convenio Colectivo Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, y por tanto, no operaba respecto de esta Entidad Local la obligación de subrogación convencional contenida en la referida norma paccionada (art. 25), ya que de un lado, la indicada entidad Local tiene su propio Convenio Colectivo, mediante el cual se rigen las condiciones laborales del personal laboral, y de otro lado, la misma no estuvo representada, ni formó parte de la Comisión Negociadora de dicho Convenio, ni resulta englobable en el ámbito funcional, ni viene afectada por el ámbito laboral previstos en el mismo. Así el art. 1 de la meritada norma paccionada referente al ámbito funcional recoge literalmente lo siguiente: “El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sean fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez, así como la vigilancia acuática. Estas actividades o servicios podrán prestarse:

1. En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, golf, etc.... de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.-





2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.-
3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con las administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el párrafo de este artículo.-
4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.-

Quedan igualmente incluidas dentro del ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.-

Habida cuenta de que tanto la realización de la actividad física deportiva como la realización de la actividad física recreativa conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal”.-

SEPTIMO. Debe analizarse ahora si existía alguna obligación por parte de la mercantil “Ferrovial Servicios, S.A.” de subrogar a la trabajadora demandante. Y a tal efecto, es de indicar que nos encontramos ante una subrogación convencional, habida cuenta de que el art. 25 del Convenio Colectivo aplicable, bajo la rúbrica “Subrogación del personal” previene en sus apartados I a IX literalmente lo siguiente:

“Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el



ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del presente convenio.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecha a subrogación del trabajador a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término "Contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

I. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades socio-deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades socio-deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata -así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en boletines oficiales. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Los trabajadores en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquélla.

III. Trabajadores que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los Delegados sindicales que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo

adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68, apartados a) y c), del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de lo que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y a la representación de



los trabajadores o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.



c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada.

En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo, en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otro empresa".-

Para resolver si la mercantil "Ferroviaal Servicios, S.A." tenía obligación alguna de subrogar a la trabajadora demandante, ha de determinarse cuál ha de ser la interpretación de los términos del precepto anteriormente referenciado, que establece, en primer lugar, cuáles son los supuestos en los que la empresa tiene la obligación de subrogar, para contemplar una serie de excepciones. Así pues, y de la dicción literal del apartado I. a) podría deducirse la obligación de la referida mercantil de subrogar a la trabajadora demandante, pues en principio no operarían las causas de exclusión establecidas en el apartado IV incisos 1, 2 y 3, sin embargo, para dar una respuesta adecuada a esta cuestión ha de partirse lo establecido en el apartado IX del precepto referenciado, y de la dicción y contexto del mismo, se desprende que en el supuesto de cierre temporal del centro de trabajo, existe la obligación de subrogación por parte de la empresa entrante en el servicio, siempre y cuando ésta no sea superior a año, pues durante este periodo temporal el trabajador conserva el derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta la finalización de la



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

suspensión, pesando sobre la empresa para la que prestase servicios el/la trabajador/a la obligación, una vez acontece el cierre temporal del centro de trabajo, de promover el correspondiente expediente de regulación de empleo temporal por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados.-

Y lo cierto es que en las presentes actuaciones, el centro de trabajo al que se encontraba adscrita la trabajadora demandante, esto es, las pista de pádel del Centro Deportivo de Juan Carlos I de Murcia permanecieron cerradas durante el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2018 y 3 de noviembre de 2020, esto es, durante 21 meses, sin que, en consecuencia, la empresa "Ferrovial Servicios, S.A." tuviese obligación alguna de subrogar a la actora, pues por Acuerdo de la Junta Local del Ayuntamiento de Murcia celebrada el 4 de julio de 2019 se aprobaron los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas a regir en la contratación mediante el proceso abierto sujeto a regularización armonizado, utilizándose múltiples criterios de adjudicación del "Servicio de Mantenimiento, recaudación, control de accesos, limpieza y docencia de la actividad de pádel en las pistas de pádel de Espinardo", la adjudicación del contrato a la empresa "Ferrovial Servicios, S.A." lo fuese en fecha 19 de junio de 2020, el contrato para la prestación de servicios se formalizó en fecha 29 de julio de 2020, si bien, el mismo no surtió efectos hasta el 7 de septiembre de 2020, conforme se acredita con el documento nº 7 de los obrantes al ramo de prueba de la mercantil "Ferrovial Servicios, S.A."; ya que la duración del contrato se estableció en tres años desde la firma del acta de recepción de las obras ejecutadas por la empresa "Construcciones Urdecón, S.A." (obras de "renovación de pavimento de césped artificial en 9 pistas de pádel del Complejo Deportivo ubicado en la Avda/ Juan Carlos I, Murcia- Expediente 198/2018).-

De todo lo expuesto, y de la dicción del apartado IX del precepto referenciado, se desprende que el término "a quem" para computar el plazo de un año ha de ser el de la fecha de adjudicación del contrato, esto es, 19 de junio de 2020, pues así se infiere de la dicción del referido precepto, que su apartado final indica "A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro de trabajo en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa", y lo cierto es que desde el cierre temporal del centro de trabajo, el 3 de febrero de 2018 hasta que se acuerda la adjudicación a la empresa "Ferrovial Servicios, S.A.", el 19 de junio de 2019 había transcurrido más de un año, en concreto, casi 17 meses.-



De otro lado, la mercantil "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." durante el periodo de cierre temporal del centro de trabajo, debió conforme a lo dispuesto en el apartado IX del art. 25 del Convenio Colectivo aplicable, proceder a promover el correspondiente expediente de regulación de empleo temporal para que le fuera autorizada la suspensión de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, cuando tuvo lugar el cierre temporal del centro de trabajo, sin embargo, es que dicho ERTE se inició en fecha 21 de noviembre de 2019, con efectos desde el 3 de diciembre de 2019 alegando, además como causa no el cierre temporal del centro de trabajo (el cual, y como ya ha sido indicado, había tenido lugar en fecha 3 de febrero de 2018) sino causas organizativas y de producción derivadas de la pérdida del concurso de prestación del servicio en las pistas de pádel de Espinardo. Y sin que sea óbice a nada de lo expuesto el hecho de que la trabajadora demandante hubiese dado inicio a un proceso de IT en fecha 3 de julio de 2018, pues ello no eximía a la referida empresa del cumplimiento de lo preceptuado en el precepto indicado de la meritada norma paccionada, pues la misma debería de haber iniciado los trámites del ERTE desde el cierre temporal del centro de trabajo incluyendo a la actora, pues el hecho de su inclusión no implicaba, ni suponía más que las medidas acordadas en ERTE no le afectarían, ni le resultarían de aplicación hasta la fecha de emisión del alta médica.-

Por lo expuesto en los fundamentos de derecho precedentes, y no existiendo, a juicio de esta Juzgadora obligación de subrogación por la empresa "Ferrovial, S.A.", ni por parte del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, y no siendo ni dicha entidad, ni el Consistorio demandado autores del acto extintivo de la relación laboral acordado por la mercantil "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." al dar de baja a la trabajadora demandante en la TGSS con efectos a 3 de noviembre de 2020, debe analizarse si dicha baja ha de ser entendida como un efecto improcedente.-

Y esta Juzgadora entiende se trata de un despido tácito y por tanto, con inobservancia de la forma escrita exigida por el artículo 55.1. del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, la misma constituye un despido improcedente, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 4. del referido artículo.-

OCTAVO. Las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido han de ser las previstas en la Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto-Ley de 10 de



febrero de 2012, de medidas urgentes del mercado laboral, (B.O.E. de 11 de febrero de 2012), esto es, la condena de la empresa demandada "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." a que, a su opción, readmita de inmediato en su puesto de trabajo al trabajador demandante, en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o le abone la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, durante el tiempo de prestación de servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, y de 33 días por año de servicio, durante el tiempo de prestación de servicios posterior a la entrada en vigor de la referida norma. Dicho importe indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por la entrada en vigor de este Real-Decreto resultase un número de días superior, en cuyo caso, se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.-

El abono de la referida indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese en el trabajo, sin que se devenguen salarios de trámite. Si se optase por la readmisión el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, los cuales equivaldrán al equivalente a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la Sentencia que declare la improcedencia del despido o hasta que hubiera encontrado un empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.-

NOVENO. En aplicación de los artículos 110.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, la mercantil "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." deberá ejercitar la opción entre la readmisión o la indemnización en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha en que le sea notificada esta sentencia, sin esperar a la firmeza de la misma, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado. En el caso de que el empresario no efectúe esta opción dentro del plazo expresado, se entenderá que procede la readmisión.-

DECIMO. Contra la presente Sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 191 de la L.R.J.S.-

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





FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por
contra las empresas "Ferrovial Servicios, S.A.", "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L." y contra el Excmo. Ayunto de Murcia, debo declarar y declaro como un despido improcedente el cese en la prestación de servicios de la actora efectuado por la empresa "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L.", y en consecuencia, condeno a esta última entidad, a que a su opción, proceda a la inmediata readmisión de la trabajadora en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o proceda a abonarle la cantidad de TRECE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO EUROS, CON DIECIOCHO CÉNTIMOS (13.358,18 euros), más los salarios devengados desde la fecha de efectos del despido y hasta la fecha de la notificación de la presente Resolución al empresario, a razón de la cantidad de diaria de 34,38 euros. Al tiempo que debo de absolver y absuelvo al Excmo. Ayuntamiento de Murcia y a la mercantil "Ebone Servicios, Educación y Deportes, S.L.", de todas las pretensiones deducidas en su contra.-

LA OPCIÓN entre READMISIÓN o INDEMNIZACIÓN deberá ser efectuada por la empresa condenada, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES a aquél en el que le sea notificada la presente Sentencia, SIN ESPERAR A LA FIRMEZA DE LA MISMA. Si la empresa no efectuase opción expresa, dentro del plazo señalado, se entenderá que opta por la readmisión.-

Incorpórese la presente Sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, notifíquese la misma a las partes, haciéndoles saber que contra ella cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia. Este recurso, en su caso, habrá de anunciarse mediante escrito o comparecencia en este Juzgado en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente al de su notificación, o mediante simple notificación en el momento en que se practique la notificación.-

Y en cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho, siempre que no fuere trabajador, o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae, en la cuenta de este Juzgado en la cuenta abierta en la Entidad Bancaria Banco de Santander a nombre





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

de este Juzgado a disposición del mismo, acreditándolo mediante el oportuno resguardo de ingreso en el momento de anunciar el recurso, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, sin cuyo requisito no le será admitido el recurso; y, asimismo, al interponer el citado recurso, deberá constituir un depósito de TRESCIENTOS EUROS (300 euros) en la cuenta abierta en la Entidad Bancaria Banco de Santander a nombre de este Juzgado. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del Recurso.-

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

PUBLICACIÓN.- La presente Resolución ha sido leída y publicada en audiencia pública por el mismo juez que la dicta en el día de la fecha. La Letrado de la Administración de Justicia. Doy fe.-

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

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

