



**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2  
DE GRANADA**

**Autos Nº**

**SENTENCIA Nº**

En Granada, a veintisiete de abril de dos mil dieciséis.

Magistrada titular del Juzgado de lo Social Nº 2 de Granada, na visto los presentes **Autos Nº** y Nº de **este mismo Juzgado acumulados a los anteriores**, sobre **DESPTDO.** instados por **D.** D<sup>a</sup> C. asistidos / Sr. representada y defend. en Gomez Sanabria, e interviniendo el **Ministerio Fiscal**, dicta la presente sentencia teniendo en consideración los siguientes

**ANTECEDENTES DE HECHO:**

**PRIMERO.-** Que procedente de la oficina de reparto del Decanato de estos juzgados , en fecha 24 de julio de 2015 se recibieron demandas de despido en las cuales se solicitaba, tras exponer en idénticos términos los hechos y fundamentos de derecho que se estimó de aplicación al caso y en idénticos términos, que se dicte sentencia por la que se declaren nulos y subsidiariamente improcedentes los despidos en ellas mencionados.

**SEGUNDO.-** Recibidas las expresadas demandas se acordó su admisión a trámite y acumulación, se convocó a las partes para la celebración de juicio y en su caso conciliación, teniendo éste lugar con la asistencia y el resultado que obra en autos y quedando a continuación los mismos sobre la mesa para el dictado de la presente sentencia.

**HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** El demandante. mayor de edad, con D<sup>n</sup> a prestado sus servicios para la empresa demandada, dedicada a la actividad de ocio educativo, desde el con la categoría profesional de jornada de trabajo de 30 horas mensuales y con un salario de mensuales, incluyendo el prorrateo de las pagas extraordinarias.

, mayor de edad, con ha prestado sus servicios para la referida empresa demandada desde el on la categoría profesional de jornada de trabajo de 30 horas mensuales y con un salario de mensuales, incluyendo el prorrateo de las pagas extraordinarias.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Ejercita cada uno de los demandantes una acción tendente a obtener de este Juzgado la declaración de nulidad o subsidiariamente de improcedencia del despido del que dicen han sido objeto por parte de la empresa demandada alegando para ello que el mismo se ha producido como represalia pro haber interpuesto demanda de reclamación de derechos y cantidad frente a la empleadora y por ser inciertas las cusas alegadas para llevarlo a cabo, oponiéndose ésta a ello sosteniendo que no se ha producido discriminación o represalia alguna así como que lo que realmente ha existido es una válida extinción de la contratación por fin de la obra para la que los actores fueron contratados y negando que se haya producido subrogación empresarial sino una mera sucesión de contratas. El Ministerio Fiscal no compareció al acto del juicio.

**SEGUNDO.-** Centrado así el objeto del debate en determinar si el cese de los actores constituye un despido y si, de ser así, éste ha de ser declarado nulo o subsidiariamente improcedente resulta necesario precisar en primer lugar que el despido se concibe en nuestro ordenamiento jurídico como toda forma de extinción de la relación laboral (STC 33/87) decidida unilateralmente por el empresario y tiene un carácter autónomo y constitutivo, es decir, tiene efecto por sí mismo y adquiere firmeza, sin posibilidad de ulterior variación, si el trabajador deja transcurrir veinte días hábiles desde la notificación del mismo o desde que éste se produjo de forma tácita sin formular reclamación contra la decisión empresarial. Sin embargo, el trabajador que considere ilegal el despido producido puede solicitar su revisión judicial y a tal efecto el ordenamiento jurídico establece un único procedimiento de reclamación, independientemente de cual sea la causa que alegue el empresario a excepción de la reclamación individual de trabajadores incluidos en un expediente de regulación. En dicho procedimiento corresponde al empresario, en base a lo establecido en el art. 105 de la LRJS, la carga de probar la veracidad de los hechos imputados como causa del cese, en tanto que incumbe al trabajador acreditar, además de su categoría profesional, salario y antigüedad, la realidad del hecho mismo del despido (STS 25.02.88 y 14.09.88) así como la existencia de indicios de la vulneración del derecho fundamental de que se trate cuando la nulidad del mismo se pretenda, lo que traería como consecuencia la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo en tal caso a la empresa la justificación objetiva y razonable de la medida adoptada. A su vez el art. 55 del ET establece cuáles han de ser la forma y efectos del despido así como que éste será calificado por el órgano judicial que conozca de su impugnación como procedente, improcedente o nulo, según que quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario o no, su forma no se ajuste a lo establecido en dicho precepto, tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o bien se encuentre comprendido en alguno de los supuestos del apartado 5°.

Así, una vez acreditado el hecho de la extinción de la relación laboral de los actores llevado a cabo por la empresa demandada y en cuanto a la

pretendida nulidad de la misma por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva es conveniente traer también aquí a colación aquella jurisprudencia constitucional que tiene reconocido que el despido nulo no se limita a los supuestos de discriminación, sino que comprende también todos aquellos casos en que se lesione cualquier otro derecho fundamental, incluyendo la tutela judicial efectiva en su manifestación denominada "garantía de indemnidad", que en el ámbito de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos y consiste en el derecho del trabajador a no sufrir menoscabo en su situación profesional y económica dentro de la empresa por dicho ejercicio, tanto de la acción judicial como de los actos preparatorios o previos al procedimiento (SSTC 165/88 y 151/90). Así mismo es oportuno recordar que desde la sentencia 38/1981, el Tribunal Constitucional ha reiterado que cuando se alegue que un despido formalmente disciplinario encubre en realidad una extinción del nexo contractual lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, y siempre que se acredite la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato, se produce un desplazamiento del "onus probandi", de tal forma que, sin imponerle la prueba diabólica de un hecho negativo, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada, es al empresario al que incumbe probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho constitucional, o como se dice en la STC 90/1997, que una vez demostrada por el trabajador la existencia de indicios razonables de la lesión del derecho, corresponde al empresario probar que el despido respondía a causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración así como que las mismas tenían la entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio para destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Sin embargo, habiendo resultado probado en el caso que nos ocupa, a través de la documental aportada por ambas partes, que a pesar de que los actores presentaron demanda de conciliación el pasado [fecha] demanda de reconocimiento de derechos y reclamación de cantidad treinta a

[fecha] celebrándose acto de conciliación ante el CMAC el [fecha] con el resultado de sin efecto [fecha] incoándose los correspondientes procedimientos en el Juzgado de lo Social [fecha] de esta ciudad y encontrándose los mismos aún pendientes de celebrar juicio, también es cierto que le [fecha] procedió al finalizar el curso

[fecha] en junio de 2015, a extinguir la relación laboral que le unía a todos sus trabajadores. Por el contrario ha quedado acreditado lo anterior y también que los trabajadores fueron contratados para prestar servicios de aula matinal en el [fecha] durante el curso

[fecha] al cual según el calendario aprobado y publicado por el Consejo de Educación de la Junta de Andalucía concluyó el [fecha] siendo extinguidas las relaciones laborales que analizamos ese mismo día por lo que considero que no existen indicios suficientes y razonables de que ésta haya despedido a los demandantes como represalia por haber éstos ejercitado su derecho a la tutela judicial efectiva sino por concluir el servicio para el que fueron contratados, por lo que procede desestimar la pretensión de declaración de nulidad analizada al haber quedado probada la existencia de una causa distinta a la represalia por el ejercicio de dichas acciones para

llevarlas a cabo.

Y puesto que la contratación de los actores se llevó a cabo por obra o servicio que ha quedado claramente determinado e individualizado su relación laboral no tiene carácter de fija discontinua (tal y como pretenden los actores) pues se trata de contratos temporales definidos por la causa que lo justifica, es decir, por la necesidad de realizar una obra o servicio que ha de caracterizarse por tener autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y porque su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, es patente que para que pueda quedar justificada la utilización de esta fórmula de contratación es preciso que aquella obra o servicio quede perfectamente identificada en el contrato, tal como exige el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y así sucede en el presente caso ha quedado acreditado que los actores se han dedicado a las tareas comprendidas dentro del objeto pactado. Por lo demás, dicha contratación ha tenido su causa en el contrato menor de servicios celebrado entre la demandada y la Junta de Andalucía (expediente con duración desde hasta fin del curso

comunicándose su extinción verbalmente llegado el fin de curso y por lo tanto el cese no constituye un despido con respecto a la empleadora, que por otro lado es la adjudicataria de una contrata que antes había sido adjudicada a otras empresas para las que también restaron servicios los actores y por tanto no tenía obligación de subrogarse en al relación laboral de los mismo pues no debe confundirse la sucesión de empresas con la contrata o concesión administrativa, salvo aquellos supuestos en que se entrega al nuevo concesionario y contratista la infraestructura u organización básica para la explotación (TJCE 11/03/97) y siendo la única vía por la que puede operar una subrogación obligatoria en estos casos aquellos casos en que la misma venga establecida por la norma sectorial contenida en un convenio colectivo o impuesta por el pliego de condiciones administrativas ya que, de no ser así, lo que acaece es la finalización de la contrata y la entrada de un nuevo empresario, no ligado al anterior por titulo traslativo alguno respecto de los elementos materiales y organizativos de la empresa (STS 27/12/97 y 22/05/00). En el presente caso es de aplicación el convenio colectivo marco estatal del sector del ocio educativo y animación sociocultural, publicado en el BOE de 15/07/15, en el cual no se establece la obligación de la empresa de subrogarse en supuestos de sucesión de contratas públicas, como tampoco se contempla en el contrato de trabajo ni en el contrato administrativo y por tanto, no habiéndose practicado prueba alguna que acredite que entre la empresa saliente y la empresa entrante se haya producido un traspaso de la infraestructura u organización necesaria para llevar a cabo el servicio que se les adjudicó sucesivamente tiene obligación de subrogarse en la relación laboral de los actores.

Por todo lo expuesto considero que la extinción del contrato de trabajo de ajustada a Derecho y que la misma no puede ser considerada un despido, por lo que las demandas deben ser íntegramente desestimadas.

