

Sobre DESPIDO NULO .- Derecho a la indemnidad
Personal Laboral Administraciones Públicas – Comunidad de Madrid
JUZGADO DE LO SOCIAL N° 29 SENTENCIA NÚM. 200/2005 de 5 de junio de
dos mil seis.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El relato de hechos probados deriva de una valoración conjunta de las pruebas documentales íntegramente reconocidas por las partes (art. 97. 2 LPL) No fueron discutidas la antigüedad ni la categoría profesional (art. 87. 1 LPL) y el salario bruto mensual resulta de las nóminas coincidentes.

SEGUNDO. - La primera de las cuestiones litigiosas versa sobre la validez del contrato de trabajo por interinidad para sustitución de un funcionario que permanece en situación de servicios especiales por ser cargo electo desde el 23-7-1999.

Como señala la parte actora dicha contratación incide en varias irregularidades sucintamente alegadas tanto en los reclamaciones previas a la vía laboral de fecha 25-1-06 y 14-2-06 como en la demanda, cuya exposición más detallada en el acto del juicio oral no supone variación sustancial de aquélla al no modificar ni los hechos ni las pretensiones deducidas inicialmente, ni, en suma, supone indefensión para la parte demandada.

Concretando dichas alegaciones, a tenor del art. 88. 5 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, la primera irregularidad consiste en que, según dicho precepto legal “El personal laboral no podrá ocupar puestos de trabajo clasificados para funcionarios públicos en las relaciones de puestos de trabajo.” Para proceder a la sustitución del personal funcionario de carrera con reserva de plaza, y plazas vacantes está prevista en el art. 87. 1 de la misma Ley, la figura del funcionario interino.

En segundo lugar, conforme al art. 62. 2 de la Ley 1/86 el funcionario que está en situación administrativa de servicios especiales por desempeño de cargo electo en una Entidad Local (situación amparada en el art. 62. 1 de dicha Ley) tendrá derecho” a la reserva de un puesto de igual nivel y retribuciones que el desempeñado con anterioridad a su pase a dicha situación.-’

Prueba de lo anterior es que en la segunda declaración de situación administrativa de servicios especiales de fecha 14-7-03, el funcionario ya no tiene asignado ningún puesto de trabajo concreto, a diferencia de lo ocurrido en la primera declaración de dicha situación el 23-7-1999 que tenía asignado el N° PT, denominación oficial de oficios.

En tercer lugar, el funcionario de carrera desempeñaba dicho puesto a tiempo completo mientras el trabajador interino fue contratado a tiempo parcial.

Y finalmente, sorprende y no ha sido debidamente aclarado por la parte demandada el gran lapso de tiempo que se produce desde la situación en que el puesto queda vacante (julio 1999) hasta la fecha de contratación del actor (en febrero de 2003), lo que constituye un indicio más, junto a los otros, que conduce a la conclusión de que la causa real de la contratación del actor no es la sustitución del susodicho funcionario en situación de servicios especiales con reserva de plaza sino más bien la cobertura de una plaza que está definitivamente vacante o bien de un puesto de trabajo de conductor que no ha sido definido en la relación de puestos de trabajo o permanece sin cubrir a través de oferta pública de empleo por personal laboral fijo, siendo entonces la relación laboral, indefinida como precisó para tal supuesto la Sentencia del TS de fecha 21-3-2005 (RCUD 1198/2004)

En suma, la relación laboral entre las partes litigantes es indefinida desde su inicio pero no fija conforme a la reiterada jurisprudencia del TS a partir de la Sentencia de 21-1-1998 (RJ 1998/113 8) , dictada en Sala General, rechaza tal posibilidad para los trabajadores del sector público, declarando que la Administración “no puede consolidar la fijeza de plantilla con un adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular, del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato”.

La primera de las citadas doctrinas no es incompatible sino complementaria de aquella otra que establece que los contratos de trabajo temporales afectados de graves irregularidades han de reputarse convertidos en nexos de duración indefinida, sin que ello comporte la equiparación de los afectados a trabajadores fijos de plantilla sino que el carácter indefinido del contrato hay que compatibilizarlo con su sujeción a término, pues debe ser prevalecer la norma específica sobre Administraciones Públicas en la que se determina el modo de adquirir la correspondientes procedimientos públicos sometidos a los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad recogidos en los arts. 23. 2 y 103 de la Constitución (Sentencias TS 20 y 21-01-1998 (dictadas en la Sala General) . 27-03-1998; 12-06-1998; 22-09-1998; 26-10-1998; 21 y 28-12-1998; 19 y 26-01-1999; 13 y 18-10-1999 y 17-01-2000).

TERCERO. - Por lo que respecta a la calificación del cese, no se ha acreditado ninguna razón justificada para dar por finalizada dicha relación laboral ni en la carta de despido ni tampoco en el acto del juicio, de ahí que, teniendo en cuenta el importante indicio de vulneración de la garantía de indemnidad que el actor ha probado (la presentación de reclamación previa a la demanda en vía laboral en solicitud de reconocimiento de la relación laboral presentada 5 días antes de la carta que da por extinguido el vínculo), la inversión de la carga probatoria establecida en el art. 179. 2 de la LPL, obligaba a la parte demandada a demostrar mediante la prueba de causas objetivas la razonabilidad y proporcionalidad de la medida extintiva de la relación laboral y al no haberlo hecho así, se impone la calificación de su nulidad por vulneración del documento a la tutela judicial efectiva que al demandante reconoce el art 24.1 de la CE en relación con el art. 55. 5 del ET. La doctrina del TC al respecto es clara y ha quedado sintetizada por citar las más recientes en Sentencias de fechas 6-6-2005 (Recurso de Amparo n° 6424/2001) y Sentencia 44/2006, de 13 de febrero, “tratándose de la tutela frente a actos de discriminación, hemos subrayado de forma reiterada la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Con objeto de precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego

posible vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, resulta oportuno remitirse a lo señalado en nuestra STC 87/2004, de 10 de mayo (RTC 2004, 87) (F. 2) . Decíamos allí, sistematizando y resumiendo nuestra reiterada doctrina anterior, que 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 para organizar las prestaciones de trabajo, 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. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución del carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179. 2 de la Ley de procedimiento Laboral (.1995. 1144, 1563) (LPL)

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981 de 23 de noviembre RTC 1981. 38, FF. 2 y 3), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo (RTC 1986, 38), F. 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo Administracion de relieve la jurisprudencia de este Tribuna, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así SSTC 114/19899 de 22 de junio (RTC 1989. 114), F. 5 u 85/1995, de 6 de junio (RTC 1995. 85) , F. 4) . Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, F. 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgado que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador SSTC 38. 1981. de 23 de noviembre (RTC 1981. 38), F. 3, y 136/(1996 de 23 de julio (RTC 1996. 136), F. 6, por ejemplo) . La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 197/1990 de 29 de noviembre (RTC 1990. 197), E. 4; 136/1996, de 23 de julio (RTC 1996, 136) , F. 4)

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90. 1997 de . mayo (RTC 1997. 90), F. 5 y-29/2002, de 11 de febrero (RTC 2002. 29), F. 3, por todas)

Las consecuencias de la nulidad del despido son las establecidas en los arts. 55. 6 del ET y 109 de la LPL, que se concretan en la readmisión obligatoria del trabajador en las mismas condiciones que regían antes del despido, que son las que han sido expuestas en el precedente Fundamento de Derecho in fine, que no supone en modo alguno la adquisición de la condición ni los derechos inherentes a un trabajador fijo de plantilla.

CUARTO. - Frente a esta Sentencia cabe Recurso de Suplicación (art. 189. 1 LPL) Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda promovida por IJ. MANUELfrente a CONSEJERIA DE....., **declaro la nulidad del despido** de fecha 31-1-06 y condeno a la demandada a la readmisión inmediata del actor en las mismas condiciones que regían antes del despido así como al abono de los salarios de tramitación devengados desde el despido hasta la fecha de la efectiva readmisión a razón de euros diarios. (...)