



A-3

## Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Plaza Josep Maria Lidón i Corbí, s/n - Girona - C.P.: 17001

TEL.: 972942545  
FAX: 972942379  
E-MAIL: upsd.social3.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420228058249

### Despidos / Ceses en general 1046/2022-C Materia: Otros despidos no disciplinarios

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:  
Para ingresos en caja. Concepto: 1691000061104622  
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.  
Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)  
Concepto: 1691000061104622

Parte demandante  
Abogado: David Gerardo Gaivez

Parte demandada: AJUNTAMENT DE GIRONA, FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)  
Abogada: CLAUDIA PAGES HUGUES

## SENTENCIA Nº 47/2023

En Girona, a 20 de febrero de 2023

D<sup>a</sup>. María de las Flores Gadea Contreras Magistrada, Juez, del Juzgado de Refuerzo de lo Social nº 2 de Girona, ha visto las actuaciones seguidas en este Juzgado con el número 1046/2022, promovidas por D. [REDACTED] s contra la Entidad Local AYUNTAMIENTO DE GIRONA y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en procedimiento de Impugnación de despido.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Correspondió a este Juzgado en fecha 29/12/2022 por turno de reparto la demanda promovida por la parte actora y presentada en el registro del Decanato, en la que después de exponer los hechos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictara sentencia en los términos interesados en el suplico de la misma.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se señala fecha para la celebración de la vista para el día 07/02/2023.

**TERCERO.-** En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su demanda, corrigiendo previamente la fecha de antigüedad por ser esta la del 17/02/2014 y el salario que corresponde a 2.604,06 euros. Por parte del

Codi Segur de Verificació: FES3AYB10JUT2417A6R2K6E0241MY9C

Fac. electrònica garantint amb signatura o adreça web per verificar: https://portal.justicia.gencat.cat/LA/TransmittreC/SV.html

Signat per Clàudia Pages Hugues M<sup>a</sup> de las Flores.

Data i hora: 27/02/2023 10:17





Ayuntamiento demandado se opuso a la demandada con las alegaciones y fundamentos de derechos que constan recogidos en la videograbación, si bien en el caso que fuera estimada la demanda, mostró conformidad con la corrección realizada sobre la fecha de antigüedad y el salario manifestado por la parte actora. No compareció el Fondo de Garantía Salarial, pese a encontrarse debidamente notificado.

En fase probatoria, se practicaron las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado que dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones. Los autos quedaron vistos para sentencia.

**CUARTO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

### HECHOS PROBADOS

**1.-** La parte demandante D. S ha trabajado para la demandada desde el día 17/02/2014, mediante un contrato de trabajo de duración determinada, por Obra o Servicio, si bien su relación laboral es de carácter indefinido, con una jornada laboral de 40 horas de lunes a viernes, con la categoría profesional de Técnico de Grado Medio Peo y percibiendo un salario de 2.604,06 euros brutos con la inclusión de pagas extras mediante transferencias becaria. Centro de trabajo el Ayuntamiento de Girona. (Doc. nº 1 informe de vida laboral, doc. nº 2 contrato temporal de 2014, doc., nº 12 Decreto de Alcaldía reconociendo la antigüedad y trienios, doc. nº 14 Nominas)

**2.-** En fecha 30/12/2022 la Entidad Local demandada procedió a comunicar la finalización de la prestación de servicios, con efectos del día 30 de diciembre de 2022, dando por finalizado el contrato de trabajo con el Sr. S, por haber finalizado el término previsto.

No se transcribe literalmente por su extensión y por encontrarse unida a las actuaciones:

(...) Por decreto de Alcaldía de fecha 14 de diciembre de 2017 se contrató al Sr. S para prestar sus servicios de Agente de Ocupación y Desarrollo Local de innovación, crecimiento y diversidad de la economía local..., con la categoría de Técnico de grado media con efectos del día 31/12/2017 hasta el 30/12/2020.

Por decreto de Alcaldía de 3 de enero de 2019 se prorrogó la contratación laboral temporal por el periodo del 31/12/2018 al 30/12/2019.

Codi Segur de Verificació: F25XAV610JF12M7ACR2K6G02V1MAY5E  
Codi Segur de Verificació: F25XAV610JF12M7ACR2K6G02V1MAY5E  
Signat per Carles Corveia, M. de las Flores.  
Data: l'11 de febrer del 2023 a les 11:17  
Una còpia electrònica d'aquesta acta està disponible a: <https://sede.judicial.gencat.cat/interconsultes/SV.html>





Por decreto de Alcaldía de 20 de diciembre de 2019 se prorrogó la contratación laboral por el periodo de 31/12/2019 hasta el 30/12/2020.

Por decreto de Alcaldía de 29/ de enero de 2021 se prorrogó la contratación laboral por el periodo de 31/12/2020 hasta el 30/12/2021.

Por decreto de Alcaldía de 12 de enero de 2022 se prorrogó la contratación laboral por el periodo de 31/12/2021 hasta el 30/12/2022.

Como sea que esta situación finalizó el próximo día 30/12/2022,

### DECRETO

Dar por finalizado el contrato de trabajo...por haber finalizado el término previsto. (do. nº 11 carta de extinción de la relación laboral)

**3.-** De las contrataciones realizadas al actor desde el inicio de la relación laboral en fecha 17/02/2014, se produce una continuidad laboral y de sus sucesivas extinciones formales de los contratos no se ha produce interrupción del nexo causal:

Fecha de alta	Fecha de Baja	Tipo de contrato
17/02/2014	31/01/2015	501
01/02/2015	31/12/2015	401
01/01/2016	31/12/2016	401
01/01/2017	30/12/2017	401
31/12/2017	30/12/2022	401

(doc. nº 2, 3,4, 5, 6,7,8,9 y 10 relación de los contratos temporales)

**4.-** El actor inicio la relación laboral el día 17/02/2014 realizando el mismo trabajo de Agente de Ocupación y Desarrollo Local de innovación, crecimiento y diversidad de la economía local, puesto de trabajo permanente, con la misma categoría profesional, realizando la actividad en un departamento cuya actividad es estable, y permanente no dependiendo la contratación del personal, de ninguna razón fluctuante que motive la temporalidad. (Hecho recogido de la demanda y no controvertido)

**5.-** La parte actora interpuso la preceptiva Reclamación Previa contra el Decreto de Alcaldía de 30 de noviembre de 2022. . (Doc. nº 15 Reclamación Previa)

### FUNDAMENTOS DE DERECHO







este y no en tareas distintas.

Contratos que se deben realizar por escrito y recogiendo, el carácter de la contratación, la obra o servicio objeto del contrato y el trabajo a desarrollar. La falta de forma escrita, la falta de identificación de la causa que motiva la contratación conllevaban que se presumiera celebrado por tiempo indefinido.

En cuanto a la duración de estos contratos, era el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio determinado. Si en el contrato se estableciera una duración, se debe considerar como orientativa. Si bien se fija una una duración máxima de 3 años (art. 15.1 a ET, en su redacción anterior). Pudiendo concertarse a tiempo completo y a tiempo parcial.

**TERCERO.-** La doctrina tradicional del Tribunal Supremo con respecto al principal problema debatido, esto es, la validez de la cláusula de temporalidad de los contratos de duración determinada, puede resumirse, como hicieron ad exemplum las sentencias de 21 de marzo de 2002 y 6 de marzo de 2009, de la siguiente forma:

"A/. La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone. Antes al contrario, los artículos art. 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2 , 3 y 4 del R.D citado , se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido".

B/. Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la renovación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores. Además se entiende que no existe interrupción eficiente, cuando la que media entre uno y otro contrato







podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada"), precepto del que hemos de continuar entendiendo que mantiene la tradicional presunción en favor del contrato por tiempo indefinido porque esa sigue siendo la regla mientras que la duración determinada se contempla como excepción para los supuestos concretos que la propia disposición regula. (STS 6-5-2003)

**CUARTO.-** En las presentes actuaciones ha quedado acreditado la antigüedad del trabajador, como consta en la nominas aportadas a las actuaciones.

Igualmente que las contrataciones realizadas al trabajador desde el inicio de la relación laboral han sido realizadas en fraude de ley, por cuanto no consta que tengan sustantividad propia, el trabajador ha realizado las mismas funciones y trabajos bajo la misma categoría profesional, cubriendo un puesto de trabajo que carece de temporalidad incierta, lleva prestando sus servicios en el mismo puesto de trabajo de forma ininterrumpida desde el 2014, hasta su despido.

A mayor abundamiento, el último contrato celebrado el 31/12/2017, el solo lo es en fraude de ley, aunque los anteriores también lo son, pero en esta última contratación le fue prorrogado el contrato de trabajo hasta en cuatro ocasiones, desde diciembre de 2017 hasta diciembre de 2022, es decir utilizando el mismo contrato durante 5 años, superando claramente los límites establecidos por la ley en la contratación temporal.

Asimismo, la relación contractual recogida en el ordinal cuarto de la presente resolución también acredita, no solo la sucesión en cadena de los contratos realizados para la mismas tareas, sino que las distintas extinciones formales realizadas no han roto el nexo contractual (no superan los 20 días hábiles entre unos y otro contrato).

En consecuencia acreditada el carácter fraudulento de la contratación temporal realizada al actor, art. 15.3.5 del ET y RD 2720/1998, se declara que la relación laboral que les unida era de carácter indefinido no fijo, y atendiendo, que la empresa no acreditado como le corresponde, con arreglo a las reglas de distribución de la carga de la prueba art. 217 LEC, los hechos en los que basa la decisión extintiva, el despido debe ser declarado improcedente con los efectos derivados de dicha declaración con arreglo a lo establecido en los arts. 55 y 56 ET según la redacción dada por el RD-Ley 3/12 y la Disp. Trans 5ª de la Ley 3/12.

La declaración de improcedencia del despido conlleva la condena a la empresa a la readmisión inmediata en las mismas condiciones de trabajo que regían antes de producirse el despido, o a su elección, que deberá ejercitar en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, a abonarle la indemnización correspondiente al despido improcedente a razón de 33 días por año resultando una indemnización de 25.427,07 € calculado sobre un salario 2.604,06 euros al mes día de





85,61€ (2.604,06 x 12 : 365).

**QUINTO.-** En cuanto a la petición de condena ejercitada contra el Fondo de Garantía Salarial, no procede estimar la misma habida cuenta que la responsabilidad es directa de la empresa, sin perjuicio del alcance, que eventualmente pudiera derivarse frente al mismo, de esta sentencia conforme a las obligaciones que se derivan a las disposiciones legales, y expresamente de lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 23 de la LRJS.

**SEXTO.-** La presente resolución es susceptible de ser recurrida en suplicación, como establece el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

### FALLO

Que ESTIMO la demanda promovida por D. [redacted] contra el AYUNTAMIENTO DE GIRONA y el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, declaro la improcedencia del despido sufrido por la parte actora en fecha 30/12/2022 y en consecuencia condeno a la Entidad Local demandada a estar y pasar por tal declaración y a que readmita al demandante en su mismo puesto de trabajo y en iguales condiciones a las que regían la relación laboral con anterioridad al despido; o, a su opción, que deberá ejercitar en el improrrogable plazo de cinco días, a que abone a la parte actora una indemnización en cuantía de 25.427,07 € ; y, en caso de optar por la readmisión, a pagar a la parte demandante los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 85,61€ euros diarios.

Se advierte al empresario que en el supuesto de no optar por la readmisión o la indemnización se entiende que opta por la primera,

Absuelvo al Fondo de Garantía Salarial de las pretensiones deducidas en la demanda sin perjuicio de la responsabilidad legal subsidiaria que se pueda derivar de la presente resolución de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en los cinco días siguientes a su notificación como establece el artículo 191 de la LRJS. En caso de que se presente recurso ha de anunciarse ante este Juzgado por escrito o comparecencia, y para el caso de que el recurrente sea la empresa demandada deberá presentar aval bancario o acreditar haber







procedido a la consignación de la cantidad objeto de condena en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado así como proceder a constituir, por separado, en la misma cuenta un depósito conforme a los arts. 229 y sig. de la LRJS y sin perjuicio de la audiencia del demandado rebelde conforme al art. 185 de la LRJS.

Llévese esta sentencia al libro de sentencias de este Juzgado dejando certificación literal de la misma a las actuaciones.

Una vez notificada a las partes archívense las actuaciones.

Así lo mando, pronuncio y firmo.

**Diligencia.-** La anterior sentencia ha sido publicada y leída en audiencia pública el mismo día de su fecha por el magistrado que la suscribe. Doy fe.

Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada. Verificar en: <https://portal.judicial.gencat.cat/portal/consultar/SV.html>

Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada. Verificar en: <https://portal.judicial.gencat.cat/portal/consultar/SV.html>

Signat per Carles Capriles M. de las Flores

Data i hora: 27/02/2023 13:17



