

SENTENCIA NÚM. 263/19

En ALICANTE, a treinta y uno de julio de dos mil diecinueve.

Vistos por mí, Don [REDACTED] Magistrado-Juez titular del Juzgado de lo Social nº3 de Alicante, los presentes autos [REDACTED] en relación con demanda de desnido improcedente, a instancias de Doña [REDACTED] con DNI [REDACTED] asistida de Letrado Sr. Medina García, contra la EXCELENTÍSIMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE, asistida de Letrado Sra. [REDACTED] y asimismo frente al FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), conforme a las facultades que me han sido conferidas por la Constitución y en nombre de Su Majestad el Rey, vengo a dictar la siguiente Sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día [REDACTED] se registró en el Decanato de los Juzgados de lo Social del partido judicial de Alicante, demanda en la que la parte actora, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho en los que basaba su pretensión, suplicaba se declarara la improcedencia del alegado como despido de fecha de efectos [REDACTED] todo ello en los términos y con las peticiones adicionales reflejadas en su escrito. La demanda tuvo entrada en este Juzgado el 2 de enero de 2019.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de fecha 2 de enero de 2019, el día 8 de abril del presente año se celebró el acto de conciliación sin avenencia y posteriormente el acto del juicio, a los que acudieron demandante y demandada, no así el FOGASA, alegando las partes comparecientes, por su orden, cuanto a su derecho convinieron, practicándose las pruebas admitidas de entre las propuestas, con el resultado que consta en la grabación audiovisual, tras lo cual detallaron sus conclusiones definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Doña [REDACTED] con DNI nº [REDACTED] y afiliación a la Seguridad Social nº [REDACTED] comenzó a prestar sus servicios profesionales para la EXCELENTÍSIMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE [REDACTED] en la categoría profesional de [REDACTED] salario de 1854,08 euros brutos mensuales con inclusión de prorrata de pagas extras (61,80 euros brutos diarios), centro de trabajo en Alicante, mediante inicial contrato eventual por circunstancias de la producción. A dicho contrato le siguieron, de forma ininterrumpida cada uno de ellos respecto del anterior, los posteriores siguientes: con inicio [REDACTED] en la modalidad de obra y servicio determinado; con inicio [REDACTED] en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción; con inicio el [REDACTED] en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción; con inicio el [REDACTED] en la modalidad del obra y servicio; con inicio [REDACTED] en la modalidad de interinidad; con [REDACTED] en la modalidad de interinidad; con inicio el [REDACTED] en la modalidad de interinidad; con inicio [REDACTED] en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción; con inicio [REDACTED] en la modalidad de obra y servicio; con inicio el [REDACTED] en la modalidad de interinidad, idéntica modalidad de contrato este último suscrito por las partes con inicio en las siguientes fechas:

[REDACTED] Posteriormente contrato de obra o servicio con inicio el 1 de mayo de 2011, volviendo a posteriores contratos de interinidad con fechas de inicio: [REDACTED]

Finalmente sendos contratos temporales con inicio [redacted] y un último contrato de interinidad con inicio el 1 de marzo de 2015. El salario a efectos de despido asciende a 1854,08 euros brutos mensuales (61,80 euros brutos diarios).

SEGUNDO.- Por escrito del organismo demandado de fecha de salida [redacted], se comunicó a la ahora demandante que en fecha [redacted] finalizaba su contrato temporal, al cesar la causa de su nacimiento (liberación sindical de Don [redacted] folio 17).

TERCERO.- En fecha [redacted] tuvo entrada escrito de reclamación administrativa previa presentado por la demandante frente al organismo ahora demandado (folios 39 a 51), reclamación que no consta fuere finalmente resuelta.

CUARTO.- La parte demandante no ocupó en el último año la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los anteriores hechos declarados probados lo están por la documental aportada no controvertida, así como por las alegaciones de la parte demandante no contradichas por prueba alguna en contra, y la valoración que, a la vista de las pruebas practicadas, resume este juzgador a continuación para con el objeto de controversia, que finalmente se centra en determinar, en primer término, si existió verdaderamente despido, y, de ser así, si fue improcedente, con la determinación de efectos económicos correspondientes.

SEGUNDO.- FRAUDE DE LEY EN LA SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. Las Administraciones públicas están sujetas al principio de legalidad (arts.9.1 y 103.1 CE), por lo que cuando actuando como empresarios celebran contratos temporales,

están obligados a respetar las exigencias previstas en la normativa general y sectorial, pudiendo incurrir, al igual que los empleadores privados, en fraude de ley en la contratación temporal.

No obstante, su irregular conducta no se salda con la adquisición de la condición de fijo de plantilla, lo que no sería compatible con las exigencias constitucionales de acceso a la función pública con los requisitos que señalan las leyes (art.23.2 CE), y de acuerdo a los principios de mérito y capacidad (art.103.3 CE), como tampoco con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones públicas (art.1.3.b EBEP; art.19.s de la Ley 30/1984), sino con la conversión del contrato temporal en indefinido no fijo, que permite conciliar la indefinición de la duración de la relación laboral con las especiales particularidades del acceso al empleo público estable y el respeto a los mandatos constitucionales, así como con la obligación de la Administración correspondiente de adoptar las medidas necesarias para la provisión regular de la plaza (STS 22 de junio de 2017).

La denominada relación laboral *indefinida no fija* es una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para brindar una solución a la aparente contradicción que sendos bloques normativos propician cuando se examinan las consecuencias de que un empleador de naturaleza pública haya incumplido las reglas sobre contratación temporal; así, mientras que las previsiones del Derecho del Trabajo tienden hacia la fijeza de la relación laboral (art.15.3 ET), desde la perspectiva del Derecho del empleo público se insta a mantener la relación con las características (temporalidad) que gobernaron su acceso en régimen de publicidad y mérito (art.3.1.b ET), tal y como proclama la STS 5 de julio de 2016.

Tal doctrina, sobre los efectos del fraude de ley en el concreto ámbito analizado, se ha mantenido hasta la actualidad pese a que ni la derogada Ley 7/2007 ni el actual Real Decreto Legislativo 5/2015 hayan dado respuesta a la situación de quienes son considerados trabajadores indefinidos como consecuencia del uso irregular de la contratación temporal por parte de los empleadores públicos (STS 26 de abril de 2010).

El criterio jurisprudencial expuesto despliega su virtualidad tanto en las Administraciones públicas en sentido formal, como en todas las entidades que forman

parte del sector público en la medida en que las normas por las que se rigen imponen la aplicación de procedimientos que garanticen que la selección del personal laboral ha de ajustarse a los principios de publicidad, mérito e igualdad, como es el caso de RTVE y sus sociedades (STS 3 de abril de 2009) o de la sociedad anónima estatal Correos y Telégrafos (STS 6 de octubre de 2008).

TERCERO.- FALTA DE ACCIÓN. Ha de distinguirse entre la *capacidad para ser parte* que atiende a la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones; la *capacidad procesal*, que se refiere a la aptitud para comparecer en juicio y realizar válidamente actos procesales (*legitimatio ad processum*), y la *legitimación* (*legitimatio ad causam*), que alude a la aptitud para ser parte en determinado proceso, en función de la situación de la parte con la relación jurídico-material debatida en el mismo -específica relación entre el actor y el contenido de la petición que se ejercita concepto éste último que referido a la legitimación pasiva no necesariamente implica responsabilidad o condena [REDACTED]

La excepción de falta de capacidad o de representación de los litigantes se refiere tanto a los defectos o carencias personales del actor consistentes en la falta de capacidad en los tres sentidos referidos -para ser parte, para comparecer como parte y para ejercitar concreta acción-, como a los problemas relativos la falta de representación.

La importancia de la legitimación se evidencia en que la ley incluso contempla la posibilidad de que se practiquen actos preparatorios de determinación, al prescribir que quien pretenda demandar, puede solicitar del órgano judicial que aquél contra quien se proponga dirigir la demanda preste declaración -siquiera no sea prueba anticipada- acerca de algún hecho relativo a su personalidad (art.76.1 LRJS).

CUARTO.- DESPIDO-FIN DE CONTRATO: SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y ÚLTIMO CONTRATO DE INTERINIDAD. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. El objeto del contrato de *interinidades* la cobertura de vacantes transitorias en una empresa. Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos: 1.Para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Es el único supuesto legal. Es la llamada *interinidad por sustitución*; 2.Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el

proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Esta modalidad denominada, para diferenciarla de la anterior, *interinidad por vacante*, fue admitida por la jurisprudencia antes de regularse reglamentariamente interpretando que la regulación legal incluye y comprende los contratos de interinidad concertados por las Administraciones públicas a fin de ocupar provisionalmente plazas o puestos vacantes de las mismas, en tanto no sean designadas oficialmente las personas que han de ostentar su titularidad, por los cauces legalmente establecidos, que deben respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad. La norma reglamentaria actualmente vigente comprende también a las empresas privadas. Consecuentemente, aunque las empresas no están obligadas con carácter general a acudir a procedimientos reglados y de selección objetiva para cubrir las vacantes de su plantilla -a salvo lo que dispongan los convenios colectivos- pudiendo cubrir esa necesidad transitoria de mano de obra con el resto de sus trabajadores, están autorizadas sin embargo, en virtud del precepto reglamentario referido, para utilizar este tipo de contratación temporal; 3. Para la sustitución de un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o la lactancia o en los períodos de descanso por maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción, o acogimiento (art.38 Ley 20/2007 en su redacción dada por la Ley 6/2017; art.11 Ley 5/2011). En este caso es el propio trabajador autónomo quien efectúa, en calidad de empleador, el contrato de interinidad para sustituirse a sí mismo como trabajador.

Si en estos casos se formaliza un contrato de obra en lugar de uno de interinidad se incurriría en una irregularidad formal que no afecta al carácter temporal ni a la validez de la extinción del contrato (STSJ Comunidad Valenciana 9 de mayo de 2012).

A diferencia de lo previsto para el contrato eventual y para el contrato de obra o servicio, el Estatuto no remite expresamente a la negociación colectiva para la regulación de determinados aspectos del contrato de interinidad. Es, por ello, menos frecuente encontrar previsiones al respecto en los convenios colectivos si bien algunos reconocen p.e. indemnizaciones en caso de extinción del contrato. Así, a la finalización del contrato de interinidad se reconocen 12 días de salario por año de servicio para los contratos con duración superior a 2 años, salvo en algunos supuestos muy particulares como el de excedencia para el cuidado de familiares en el Convenio Colectivo Industrias

Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales.

El antes denominado contrato de *interinidad por sustitución* tiene por objeto atender disminuciones ocasionales de la plantilla de una empresa con carácter temporal, durante el tiempo de ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma legal, convencional o pacto individual. En consecuencia, el trabajador sustituido debe tener derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo cuando termine la causa de su ausencia temporal. De este modo el derecho de reserva del puesto de trabajo queda configurado como la causa del contrato de interinidad.

La ausencia de un trabajador con reserva de su puesto de trabajo puede producirse durante el desarrollo de la relación laboral por distintas situaciones como son: mutuo acuerdo de las partes; causas válidamente consignadas en el contrato; incapacidad temporal; maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia materna, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores; excedencia por cuidado de hijos y familiares; ejercicio de cargo público, representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior; excedencia forzosa; descansos, permisos, vacaciones, etc., si así está previsto en el convenio colectivo de aplicación; y asimismo por motivos de seguridad de las víctimas de violencia de género (LO 1/2004 de 28 de diciembre).

De otro lado, la *duración del contrato de interinidad* por sustitución es la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto. Se extingue por alguna de las siguientes causas: la reincorporación del trabajador sustituido; el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

La extinción del contrato se produce previa denuncia de cualquiera de las partes, respetando el período de preaviso que a tal efecto se haya pactado (art.8.3 del Real Decreto RD 2720/1998). Salvo previsión convencional o pacto entre las partes, la extinción del contrato de interinidad por alguna de las circunstancias indicadas anteriormente no genera derecho a indemnización a favor del trabajador (art.49.1.c ET).

En el ámbito de la Administración Pública se ha considerado que, extinguido el contrato al reincorporarse el trabajador o trabajadora sustituida, procede una indemnización de 20 días por año trabajado al entender la causa de la extinción análoga a las del despido objetivo

No obstante, el Alto Tribunal Comunitario, recientemente, rectificando su doctrina, afirma que es conforme al derecho de la Unión Europea no prever el abono de indemnización alguna por extinción a los trabajadores con contrato de interinidad para cobertura de vacante

La extinción no se produce sólo con la reincorporación formal del titular sustituido, sino que requiere la efectiva incorporación de este a la plaza, con la consiguiente prestación de servicios (STS 29 de marzo de 1999, STSJ Madrid 17 de diciembre de 2013). Si no se extingue la prestación de servicios con la reincorporación, el contrato deviene indefinido (STS 22 de diciembre de 2011). Lo decisivo es, por lo tanto, la reincorporación del trabajador con reserva de puesto de trabajo, su efectivo reingreso al servicio activo, prestando los servicios que venía desempeñando el interino, de forma que estos ya no son necesarios pues son realizados por el titular reincorporado (STSJ Aragón 18 de marzo de 2002).

Y por lo que se refiere al ámbito de las Administraciones Públicas, la regla general es que los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus organismos autónomos, así como los de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, deben ser desempeñados por funcionarios públicos. Se establece, como excepción a esta regla general, la disposición según la cual pueden desempeñarse por personal laboral los puestos que no impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas (art.11 en relación con art.9.2 EBEP).

Tradicionalmente estos puestos cubiertos por personal laboral son, entre otros, los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo, los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y

conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas etc. y los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo (art.15.1.c de la Ley 30/1984).

Asimismo, la contratación de personal laboral al servicio de la Administración se somete a límites y determinados requisitos, destacando la necesidad de cumplir con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, inexistentes en el ámbito privado (STS 28 de noviembre de 1995) y aunque la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo, requiriendo la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo y que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones, este requisito no es preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones. Siendo así, las distintas Administraciones públicas vienen utilizando con cierta proliferación las modalidades de contratación temporal, particularmente la de interinidad por sustitución y por vacante.

Aunque ciertamente cuando la Administración contrata laboralmente le es de aplicación el derecho del trabajo (STS 26 de diciembre de 1995), la jurisprudencia ha flexibilizado la aplicación de ciertas reglas y principios laborales adaptándolos a las diferentes reglas del derecho administrativo que a la postre regulan el actuar administrativo.

Con relación a los contratos de interinidad suscritos por la Administración pública, el Tribunal Supremo ha ido arbitrando una doctrina en la que se siguen tres orientaciones principales (STS 3 de febrero de 1998): **1.** Que las irregularidades en los contratos temporales celebrados por las Administraciones públicas no convierten al trabajador en fijo de plantilla; **2.** Que los contratos temporales que incurren en defectos esenciales hacen subsistir la relación laboral en una situación de interinidad indefinida, hasta que sea cubierto el puesto reglamentariamente; y **3.** Que los criterios precedentes, de general aplicación, no son óbice para en casos especiales aceptar que, sin cubrir puestos de plantilla, existan contratos laborales de carácter indefinido.

La anterior jurisprudencia vino admitiendo incluso la concertación sucesiva de las distintas modalidades contractuales de duración determinada en tanto se produjera la cobertura definitiva reglamentaria del puesto de trabajo ocupado eventual y transitoriamente, bastando a la Administración alegar y acreditar que se trataba de una necesidad temporal de trabajo derivada de déficit de plantilla o de la existencia de vacantes (STS 3 de febrero de 1998). Por eso, para las Administraciones públicas, la no reincorporación del trabajador sustituido no venía dando lugar a la fijeza en el empleo del contratado como interino, sino a la alteración de la causa de la interinidad, que pasaba de interinidad por sustitución a interinidad por cobertura de vacante (STS 20 de diciembre de 1996). Sin embargo, el propio Tribunal Supremo ha modificado su criterio al precisar que finaliza el contrato de interinidad con la extinción de la causa, sin que pueda admitirse que el contrato quede novado en interinidad por vacante, hasta su cobertura reglada, pues nada obliga a la Administración a este comportamiento (STS 20 de julio de 2001).

Por último, indicar que la sustitución de trabajadores liberados de la prestación de servicios como consecuencia de las posibilidades de acumulación del crédito horario que se reconocen legalmente a los representantes de los trabajadores, constituye una causa lícita para la suscripción de contratos de interinidad (STSJ Castilla-La Mancha 20 de diciembre de 2012).

En el presente caso, en síntesis, sostiene la demandante en el cuerpo de su demanda que las circunstancias en que se sucedieron sus diferentes contratos temporales, algunos de ellos sin causa cierta y determinada, convertían el cese del último contrato de la cadena en despido, y el mismo como "improcedente", por entender que dicha sucesión de temporalidad constituía un fraude que convertía a la actora en personal indefinido en el organismo donde se encontraba empleada.

Por su parte, el organismo demandado mantiene que no hubo despido sino cese de una relación temporal por causa de extinción prevista, como era la incorporación al puesto de trabajo del trabajador al que la interina sustituía. Sin embargo, como antes se ha argumentado, no basta que se acuerde la reincorporación del trabajador titular del puesto, sino que esa reincorporación ha de ser efectiva, lo que aquí no consta, pues sólo se ha documentado el Decreto de reincorporación de dicho trabajador titular.

Y en cuanto a si la sucesión de contratos temporales fue o no fraudulenta, la carga de la prueba de la causa de dicha temporalidad recaía sobre el organismo demandado, y en el presente caso nada acreditó la Diputación demandada, más allá de los contratos unidos a la demanda y la carta de cese con motivo del Decreto de reincorporación del trabajador [REDACTED] así como sus nóminas. Pero nada probó, aunque debió acreditarlo, de la verdadera causa de la temporalidad, no sólo del último contrato sino de todos los que le precedieron, y los documentos aportados, única prueba propuesta, nada probaron de la realidad de las causas de la temporalidad masiva de los contratos suscritos con la parte demandante, con el consiguiente fraude en la referida contratación masiva temporal.

Pudo acudir el organismo demandado, como hizo, a la contratación temporal para contratar a la demandante, pero a la hora de analizar una acción de despido precedida de la declaración de fraude en la contratación, debió probar las circunstancias que le empujaron a acudir a esa excesiva y continuada temporalidad, por lo que, a los efectos que aquí interesan y ante las nulas pruebas de la parte demandada respecto de la temporalidad en cadena de dichos contratos, debe considerarse a la demandante como *indefinida no fija*, y, en consecuencia, debe entenderse su cese del 31 de octubre de 2018 como "despido", y el mismo debe ser calificado como "improcedente", por ende con derecho a indemnización, no como interina cesada por reincorporación del trabajador sustituido, sino como fija no indefinida despedida de forma "improcedente".

QUINTO.- INDEMNIZACIÓN. En cuanto a las consecuencias jurídicas del despido improcedente que nos atañe, vienen contempladas en el art.56 ET, que dispone que el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la "readmisión" del trabajador o el abono de una "indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio", prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades, añadiéndose en el apartado 3 que en el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera. En caso que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la

improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro 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.

Desde la entrada en vigor de la última reforma laboral (12 de febrero de 2012), para fijar la indemnización por despido improcedente hay que estar a la fecha de formalización del contrato: a) Si la formalización se hizo [redacted] en adelante, la indemnización es de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades; b) Respecto de los contratos formalizados previamente al [redacted] (esto es hasta [redacted] el cálculo indemnizatorio se hace en dos tramos: por el tiempo de prestación de servicios anterior [redacted] el cálculo se hace a razón de 45 días de salario por año de servicio, y, por el tiempo de prestación de servicios posterior al [redacted] a razón de 33 días de salario por año de servicio.

En todo caso, la indemnización total final, resultante del sumatorio de ambos tramos o períodos, no puede sobrepasar los 720 días (24 mensualidades), salvo en el caso de que, considerando los servicios previos al [redacted] se superase tal cantidad, en cuyo caso se mantiene el tope de 42 mensualidades previo a la reforma laboral (ex Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012).

En el presente caso, debe tomarse en consideración que los servicios prestados desde el [redacted] devengan una indemnización de 725,25 días de indemnización, que, en base a lo antes expuesto, otorga a la demandante una indemnización correspondiente a 24 mensualidades, a razón de un salario bruto mensual con inclusión de prorrata de pagas extras de 1854,08 euros brutos, arroja un resultado de **44497,92 euros brutos** en concepto de indemnización por despido "improcedente".

SEXTO.- RECURSOS. De conformidad con el tenor del art.191.3.a de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, procederá en todo caso interponer recurso de suplicación "3. Procederá en todo caso la suplicación: a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores", siendo

competente para conocer del mismo la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente (art.190 LRJS), debiendo anunciarse previamente a su interposición en los exactos términos de los arts.194 y siguiente de dicho texto legal.

VISTOS, además de los citados, los demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Debo **ESTIMAR Y ESTIMO ÍNTEGRAMENTE** la demanda presentada por Doña [REDACTED] con DNI nº [REDACTED] contra la EXCELENTÍSIMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE, y asimismo frente al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA), y, en consecuencia, procede declarar **DESPIDO** el cese de la relación laboral de la trabajadora con fecha de efectos [REDACTED] y calificar dicho despido como **IMPROCEDENTE**, con la consiguiente condena a la EXCELENTÍSIMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE a que, a su elección, readmita a Doña [REDACTED] como trabajadora "indefinida no fija" en las condiciones a las que regían con anterioridad al despido o le indemnice en la cantidad de 44497,92 euros brutos. Dicha opción deberá ser ejercitada en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de la presente sentencia, advirtiéndose a la citada empresa que de no ejercitar ningún tipo de opción de forma "expresa", se entenderá que procede la "readmisión".

En caso de que la EXCELENTÍSIMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE opte por la "readmisión", debo condenar y condeno a la Diputación a abonar a la parte actora el importe de los salarios de tramitación desde el día siguiente al del despido y hasta el día en que se notifique esta sentencia, ambos inclusive, a razón de 61,80 euros diarios brutos, y mantenga a Doña [REDACTED] en situación de alta en la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a tales salarios, debiendo en este caso la parte actora restituir la indemnización percibida.

Notifíquese la presente resolución a las partes, y háganseles saber que contra la misma, que no es firme, cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, debiendo ANUNCIARLO PREVIAMENTE ante este Juzgado en el término de CINCO DÍAS HÁBILES contados a

partir del siguiente al de su notificación, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o Graduado Social colegiado, o representante, ante este Juzgado, dentro del indicado plazo.

Adviértase asimismo que, para todo aquél que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, el anuncio del mencionado recurso llevará aparejada la consignación de 300 EUROS en concepto de depósito. Si el recurrente no hubiere efectuado la consignación en la forma prevenida en el art.230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el Juzgado tendrá por no anunciado el recurso de suplicación, y declarará la firmeza de la resolución mediante Auto contra el que podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso.

Así por esta mi sentencia de la que se unirá testimonio a los autos originales para su cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, en el día de hoy por el Ilmo. Sr. Magistrado que la suscribe. Doy fe.