

**NIG:**

## SENTENCIA Nº 215/2020

En Madrid, a 15 de octubre de 2020

Vistos por mí, Doña , Magistrada del Juzgado de lo Social nº 29 en funciones de refuerzo, los presentes autos 1127-19 en materia de despido seguidos a instancias de D. contra Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, (defendido por Letrado), y resultando los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 1/10/2019 tuvo entrada en este Juzgado demanda de despido y suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda, dictándose decreto de admisión a trámite de la demanda el 11/10/2019.

**SEGUNDO.-** Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, tuvieron estos lugar el día de 15/9/2020 previa suspensión acordada debido a la situación sanitaria nacional, previa suspensión acordada el 30 de enero de 2020 a petición de la parte actora por falta de citación de testigos. A los actos referidos, comparecieron todas las partes representadas por Letrado, practicándose las pruebas que se estimaron pertinentes, elevándose a definitivas las peticiones de las comparecientes, y quedando en consecuencia el juicio concluso y visto para sentencia por diligencia de 7 de octubre, previa practica de diligencia final el día 29/9/2020 y evacuación de trámite de conclusiones por escrito.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El actor, D. , vino prestando servicios para la entidad demandada con antigüedad reconocida de 1/2/2009, y salario de euros brutos diarios (hechos conformes).

**SEGUNDO.-** Las partes han suscrito tres contratos:

- Contrato de 5/5/2006 de obra y servicio prorrogado en fecha 27/12/2006 como licenciado en derecho para asistencia técnica y jurídica en el PGOU de la localidad de Pozuelo de Alarcón. El actor solicitó baja el 20/6/2007.
- Contrato para personal eventual de 20/6/2007, del que cursa baja el 31/1/2009, por resultar incompatible para el desempeño de cargo directivo



- Contrato de 1/2/2009 de alta dirección, asumiendo las funciones de Director General de Seguridad Movilidad y Transporte.

(hechos no controvertidos, y acreditados con documentos nº 1, 2, 3, 4 y 5 de los aportados por la parte demandada y 29 y 32 de los aportados por la parte actora, dándose por reproducidos).

El 16 de Marzo de 2010 el actor asume la Dirección General del área de gobierno, gestión de sanidad, consumo y deportes (folio 121 ss del ramo de prueba documental de la parte demandada y documento nº 9 de su mismo ramo de prueba). El 7 de julio de 2011 el actor para a Director General del área de Gobierno y Gestión de Cultura, Atención al ciudadano, Obras, Distritos y Participación (documento nº 6 de los aportados por la parte demandada). En fecha 24 de junio de 2019 pasa al Área de Servicios al Ciudadano con funciones en seguridad, transportes, atención al ciudadano, deportes, fiestas y juventud (folio 71 del ramo de prueba de la empresa). En fecha 2 de julio de 2015, pasa a ser Director General del Área de Gobierno de Alcaldía (documento nº40 in fine de los aportados por la parte actora) Las áreas de gestión y gobierno comprenden los ámbitos de RRHH y seguridad y el área de sanidad y consumo comprende la prevención de riesgos de los trabajadores (folio 140 del ramo de prueba de la parte demandada). A lo largo de los años de duración del contrato denominado de alta dirección, se han modificado las áreas de cada concejalía y sus competencias en distintas ocasiones, conforme a Decretos obrantes al ramo de la prueba documental de la entidad demandada, asumiendo siempre el cargo de Director General hasta la fecha de su cese (documentos 17 a 35 y 37).

**TERCERO.-** Tras propuesta del Primer Teniente de Alcalde de la entidad demandada, se procedió al cese del actor recibiendo este la cantidad de euros en concepto de indemnización. El cese se llevó a cabo el día 5/9/2019 (documento nº 1 de los aportados por la parte actora y nº 11 y 14 de los aportados por la parte demandada, que se reproducen).

**CUARTO.-** El demandante se encontraba incluido en el grupo uno de cotización (documento nº 12 de los aportados por la empresa y bases de cotización aportadas por la parte actora).

**QUINTO.-** Se da por reproducida la vida laboral del demandante unida a autos.

**SEXTO.-** El actor no ostenta la condición de representante de los trabajadores.

**SÉPTIMO.-** El demandante presentó la reclamación que obra al documento nº 10 de los aportados por el Ayuntamiento demandado, en materia de antigüedad que se da íntegramente por reproducida.

**OCTAVO.-** El demandante formaba parte del comité de Seguridad y Salud, interviniendo como asesor técnico, habiendo propuesto la aprobación del Protocolo de acoso de la entidad demanda, como Director de Presidencia (documentos ° 3 8 y 39 del ramo de prueba de la empresa).

**NOVENO.-** El demandante ha recibido como personal laboral ayuda económica por prestación sanitaria /social (documento nº 44 de los aportados por la parte actora).



**DÉCIMO.-** El actor, desde el 2007, y después de la firma del contrato de alta dirección, realizó funciones como coordinador del servicio de prevención de riesgos laborales en la entidad demanda, con propuestas de aprobación de protocolos, requerimientos a empresas, informes de evaluación de riesgos laborales e instrucciones en esta materia (documento nº 176, 178, 191, 199, 200, 202, 203, 204, 205 entre otros de los contenidos al tomo 3 de la prueba documental de la parte actora; prueba testifical: D. ).

**DÉCIMO PRIMERO.-** El demandante, desde el 2008 ha participado en actos de conciliación como asesor del Ayuntamiento, ha elaborado informes jurídicos, dictámenes, así como propuestas de redacción de ordenanzas y demás normativa de la entidad demandada; ha presentado informes frente a entes administrativos (Tribunal de Contratación), y alegaciones tras requerimientos de los mismos (AEPD), e informes sobre la adecuación de honorarios de Letrados y nombramiento de estos, consideraciones sobre el régimen jurídico aplicable en distintos asuntos, elaboración de estatutos de entidades públicas, propuestas sobre las constitución de entidades, informes sobre seguimiento de contratos administrativos así como en relación a los pliegos de contratación y a recursos ante el Tribunal de contratación, propuestas de sanción, informes sobre facturas y abono de cantidades, informes de asesoría jurídica al Alcalde/sa, informes sobre requerimientos judiciales, advertencias sobre legalidad de actuaciones del Ayuntamiento, así como ha formado parte de mesas de negociación, ha elaborado propuestas sobre convenios con otras entidades y sobre adjudicación de vivienda pública (tomo 2 prueba documental parte actora, documentos 51 ss; prueba testifical D. ).

**DÉCIMO SEGUNDO.-** En el ente demandado, desde el 2009, existía una unidad administrativa de asesoría jurídica que se ocupaba de emisión de informes preceptivos o discrecionales a petición de directores generales y concejales, así como de asumir defensa y representación del Ayuntamiento, para evitar acudir a abogados externos, excepto en temas laborales y penales, sin perjuicio de que en cada departamento se podían realizar otro tipo de informes jurídicos y sin que el actor formara parte de esta unidad (prueba testifical de D. ).

**DÉCIMO TERCERO.-** El actor carecía de poderes del Ayuntamiento (prueba testifical D. ).

**DÉCIMO CUARTO.-** Se agotó la vía previa.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Plantea demanda la parte actora en la que (tras desistir de su petición de nulidad) alega la existencia de un despido improcedente en el cese por desistimiento practicado por la entidad demandada, afirmando que su relación es ordinaria y no de alta dirección. Postula que la antigüedad debe retrotraerse al primero de los contratos suscritos con la entidad demandada, puesto que todos los celebrados están en fraude de ley para la realización de tareas permanentes de la entidad local, y porque no existe solución de continuidad entre los mismos. La parte demandada se opone a la antigüedad pretendida, aduciendo caducidad de la acción en relación a los dos primeros contratos, y manifestando que el actor renunció a los mismos. Defiende que no existe despido, ya que el demandante cumple los requisitos para ser considerado personal de alta dirección de la administración pública.



**SEGUNDO.-** La antigüedad computable a efectos de calcular la indemnización por despido no viene determinada por el último contrato que se extingue, sino por la ganada bajo todos los contratos previos, siempre y cuando entre unos y otros no se haya producido una ruptura de la unidad esencial del vínculo. Si tal ruptura se hubiera producido, la antigüedad se comenzaría a computar desde el primer contrato posterior a dicha ruptura. Por otra parte el que haya existido o no fraude en la contratación temporal es irrelevante a efectos de dicho cómputo de antigüedad, siendo lo relevante determinar si se ha producido una ruptura de esa unidad esencial del vínculo.

La doctrina jurisprudencial de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo nos dice que para fijar la antigüedad del trabajador a efectos del cálculo de la indemnización por despido han de tomarse en consideración todos los contratos con el mismo empleador que se hayan ido sucediendo sin que se rompa la unidad esencial del vínculo. La doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo nos dice que el periodo prestado bajo contratos temporales diversos debe ser computado a efectos de calcular la antigüedad si no existe solución de continuidad en la prestación de servicios, por más que se haya amparado dicha prestación en distintos contratos. A efectos de antigüedad debe computarse todo el transcurso de la relación contractual de trabajo siempre que no haya habido una solución de continuidad significativa en el desenvolvimiento de la misma. El cómputo a efectos de antigüedad opera incluso cuando la relación contractual anterior se extingue por causa distinta a la finalización del término de duración pactado del contrato, por ejemplo cuando ha existido acuerdo extintivo entre las partes documentado en finiquito. Y además no estamos en ningún caso ante un juicio sobre la legalidad de la extinción contractual anterior que haya de hacerse en el momento de resolver sobre la antigüedad y que no se hizo en el momento del despido por presumirse que se paralizó el ejercicio de la acción de despido mediante la nueva contratación. El que se compute a efectos de antigüedad el tiempo prestado bajo un contrato ya extinguido no significa en modo alguno que si el trabajador hubiese impugnado la extinción del mismo hubiese obtenido un pronunciamiento judicial favorable, ni con ello se está estableciendo el carácter injustificado o fraudulento de la cláusula de limitación temporal de duración del primer contrato. De lo que se trata es de que la antigüedad no ha de concebirse exclusivamente como el tiempo del último contrato, sino que ha de tomarse en consideración la vinculación entre empresario y trabajador desarrollada sin solución de continuidad, aunque se haya amparado en diversos contratos. En un contexto en el que el contrato fijo de larga duración ha sido sustituido en gran número de casos por una sucesión de multitud de contratos temporales que, con independencia de su legalidad, dan cobertura a lo que en realidad constituye una prestación de servicios continuada para el mismo empleador, tal interpretación es la más adecuada a la finalidad del concepto, ya que realmente lleva a valorar la vinculación del trabajador a la empresa, superando una interpretación rígidamente formalista que querría convertir cada contrato en un elemento totalmente separado de los restantes. Por lo tanto, tratándose de valorar la vinculación del trabajador a la empresa, han de computarse todos los periodos de contratación sucesiva entre los que no haya habido una solución de continuidad, con independencia de los contratos que hayan amparado la prestación de servicios.

Lo que ha de valorarse por consiguiente es si en cada caso ha existido o no ruptura, solución de continuidad. La vigencia de esta doctrina ha sido reiterada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencias de 16 de abril de 1999 (recurso 2779/1998) (EDJ 1999/6339), 29 de noviembre de 1999 (recurso 4936/1998), 15 de febrero de 2000 (recurso 2554/1999), 15 de noviembre de 2000 (recurso 663/2000), 18 de septiembre de 2001 (recurso 4007/2000), 27



de julio de 2002 (recurso 2087/2001) ó 19 de abril de 2005 (recurso 805/2004). La solución jurídicamente correcta no exige para la posible irregularidad del concreto contrato temporal respecto del que se cuestione el cómputo a efectos de antigüedad o indemnizatorios por despido del periodo de tiempo de prestación de servicios que se ha cumplido durante su vigencia. En las sentencias de 12 de noviembre de 1993 (recurso 2812/1992), 10 de abril de 1995 (recurso casación ordinaria 546/1994), 17 de enero de 1996 (recurso 1848/1995) y 13 de octubre de 1998 (recurso 353/1998), el Tribunal Supremo ha dicho que "en el ámbito del Derecho del Trabajo es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencial que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal. La novación extintiva sólo se admite si está objetivamente fundada en la modificación del contenido de la obligación y por ello en los supuestos en que la relación sigue siendo la misma la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones (sucesivas) diferentes". De ahí que en la sentencia de 16 de abril de 1999 (recurso 2779/1998) se diga que a la hora de calcular la indemnización por despido improcedente, ha de computarse todo el tiempo "de servicio" a que alude el art. 56.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con inclusión del que se prestó al amparo de precedentes contratos temporales, de los que cabe en principio predicar la regularidad. Este mismo criterio ha sido seguido posteriormente, entre otras, en las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 1999 (recurso 2594/1998) (EDJ 1999/13948) y 29 de noviembre de 1999 (recurso 4936/1998), estableciéndose en éstas que "el tiempo de servicio al que se refiere el artículo 56.1.a. del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) sobre la indemnización de despido improcedente debe computar todo el transcurso de la relación contractual de trabajo, siempre que no haya habido una solución de continuidad significativa en el desenvolvimiento de la misma". Así, en nuestro caso, la antigüedad computable debe ser la postulada en demanda, al no haber existido solución de continuidad en las actuaciones del demandante al cargo del mismo empleador.

Relacionada con esta cuestión, procede la desestimación de la excepción de caducidad planteada por la parte demandada en relación a los dos contratos iniciales del demandante, basada en que ambos se extinguieron hace más de 10 años. Tal argumentación sería válida si el actor no hubiere comenzado a prestar de nuevo sus servicios para el Ayuntamiento demandado, habiéndose prolongado dicha prestación hasta la fecha de su cese. Pero, siendo así, nada impide que pueda el actor impugnar la extinción contractual verificada en esta fecha última, haciendo valer, a efectos de antigüedad, los servicios prestados con anterioridad, al ser de aplicación la doctrina jurisprudencial de la unidad esencial del vínculo antes referida.

**TERCERO.-** Entrando a conocer sobre el fondo del asunto, debemos partir de que el concepto general de relación laboral especial de alta dirección se recoge en el art. 1, apartados 2 y 3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que la regula. A tenor de la norma "se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y



administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad"; y "se excluye del ámbito de este Real Decreto la actividad delimitada en el artículo 1.3.c), del Estatuto de los Trabajadores " es decir, la limitada "pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo".

Tal y como señala la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2014 (rec. 940/2013 (EDJ 2014/197586)), resumiendo la jurisprudencia sobre el concepto:

La STS de 17 de junio de 1993 , seguida luego, entre otras, por la de 3 de octubre de 2000 (R. 3918/99 ), ha precisado la doctrina de la Sala sobre la noción de alta dirección, que hoy recoge el artículo 1.2 R. D. 1382/1985 , y en este sentido ha sentado que 1º) han de ejercitarse poderes inherentes a la titularidad de la empresa que se incluyan en "el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas" ( sentencia de 6 de marzo de 1990 ) con independencia de que exista un acto formal de apoderamiento ( Sentencia de 18 de marzo de 1991 ); 2º) los poderes han de referirse a los objetivos generales de la entidad, lo que supone que las facultades otorgadas "además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, hayan de ser referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos ( sentencias de 30 de enero y 12 de septiembre de 1990 ); 3º) el alto directivo ha de actuar con autonomía y plena responsabilidad, es decir, con un margen de independencia sólo limitado por los criterios o directrices de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad, por lo que no toda persona que asuma funciones directivas en la empresa puede ser calificada como alto directivo , ya que ha de excluirse quienes reciban instrucciones de otros órganos delegados de dirección de la entidad empleadora ( sentencias de 13 de marzo y de 12 de septiembre de 1990 ).

Y la sentencia del Alto Tribunal de 16 de marzo de 2015 (rec. 819/2014), ante un supuesto de empresa pública, realiza un análisis más detallado de la jurisprudencia sobre el concepto destacando las siguientes notas:

a) Para que puede predicarse tal calificación han de ejercitarse poderes inherentes a la titularidad de la empresa que se incluyan en el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas, con independencia de que exista un acto formal de apoderamiento ( SSTs/Social 6-marzo-1990 , 18-marzo-1991 , 17-junio-1993 -rcud 2003/1992 ); que el requisito de que el interesado ejercite poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa "implica, fundamentalmente, la capacidad de llevar a cabo actos y negocios jurídicos en nombre de tal empresa, y de realizar actos de disposición patrimonial, teniendo la facultad de obligar a ésta frente a terceros", así como que esos poderes han de afectar a "los "objetivos generales de la compañía», no pudiendo ser calificados como tales los que se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de éstas" ( STS/Social 24-enero-1990 ). Así, en un supuesto relativo a un director-gerente de una multinacional se destaca para atribuirle la condición de personal de alta dirección ( STS/Social 13-noviembre-1991 -recurso 882/1990 ) que "Así... resulta del expreso nombramiento del mismo como director-gerente de la sociedad por el Consejo de Administración... lo que comporta no una mera concesión formal del "nomen" sino una efectiva atribución de facultades de dirección así como del poder empresarial de decisión, de lo que son suficientemente indicativos la expresa referencia a su actividad gerencial y directiva en los documentos acompañados por ambas partes..., la constancia de su situación en la cúpula del organigrama de la sociedad demandada..., la alta retribución concedida..., y la propia definición que el actor realiza en la demanda de cuál fuere el objeto de la actividad que le fue encomendada al firmarse el



contrato, consistente, según afirma, en "proceder al reflotamiento de la sociedad"...", que no obsta a la conclusión expresada "el hecho de que determinadas facultades le hubieran sido atribuidas mancomunadamente con otros tres...: se trata, en definitiva, de facultades atinentes al ejercicio de "poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa" "y que" Resta señalar que la prescripción de que hayan de ejercitarse "con autonomía y plena responsabilidad" (art. 1.2 del precitado Real Decreto) no ha de entenderse como exigencia de exclusividad (es decir, como ejercicio y responsabilidad no compartidos), sino como expresión global y completa, y al mismo tiempo como correlato adecuado, del amplio ámbito de poder conferido".

b) Uno de los elementos indiciarios de la relación especial de servicios de los empleados de alta dirección es que las facultades otorgadas "además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, han de estar referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos, con dimensión territorial plena o referida a zonas o centros de trabajo nucleares para dicha actividad". Ello es así porque este contrato especial de trabajo se define en el art. 1.2 RD 1382/1985 (EDL 1985/8994) , de un lado por la inexistencia de subordinación en la prestación de servicios (autonomía y plena responsabilidad), y de otro lado por el ejercicio de los poderes que corresponden a decisiones estratégicas para el conjunto de la empresa y no para las distintas unidades que la componen (poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma); por lo que no se estará ante una relación especial de alta dirección cuando "Los poderes o facultades atribuidos al actor no alcanzan a los objetivos generales del conjunto empresarial, sino que se limitan al área funcional y territorial que le había sido encomendada". Entre otras, SSTS/Social 24-enero-1990, 30-enero-1990, 12- septiembre-1990 -administrador de un Parador de Turismo, 2-enero-1991 y SSTS/IV 22-abril-1997 (rcud 3321/1996 director hotel en cadena hostelería ) y 4-junio-1999 (rcud 1972/1998 director financiero grupo de empresas).

c) Es exigencia para atribuir a una relación laboral el carácter especial que es propio de las de alta dirección, que la prestación de servicios haya de ejercitarse asumiendo, con autonomía y plena responsabilidad, poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativa a los objetivos generales de la misma, y que "el alto cargo, en el desarrollo de sus funciones y ejercicio de sus facultades, ha de gozar, además, de autonomía, asumiendo la responsabilidad correspondiente; autonomía que sólo puede quedar limitada por las instrucciones impartidas por quien asume la titularidad de la empresa, por lo que, normalmente, habrá de entenderse excluido del ámbito de aplicación del referido Real Decreto y sometido a la legislación laboral común, aquellos que reciban tales instrucciones de órganos directivos, delegados de quien ostente la titularidad de la empresa, pues los mandos intermedios, aunque ejerzan funciones directivas ordinarias, quedan sometidos al ordenamiento laboral común, ya que la calificación de alto cargo requiere la concurrencia de las circunstancias expuestas, en tanto que definitorios de tal condición, a tenor del repetidamente citado art. 2.1" ( SSTS/Social 24-enero-1990 , 13-marzo-1990 , 12-septiembre-1990 , STS/IV 4-junio-1999 - rcud 1972/1998 ).

d) No cabe confundir el ejercicio de determinadas funciones directivas por algunos trabajadores -- fenómeno de delegación de poder siempre presente en las organizaciones dotadas de cierta complejidad y que "lejos de afectar a los objetivos generales de la empresa..., se limitan al ámbito de un servicio técnico claramente instrumental respecto a la finalidad fundamental de ésta" -- con la alta dirección que delimita el art. 1.2 RD 1382/1985 (EDL 1985/8994) en relación con el art. 2.1.a) ET , "en concepto legal, que, en la medida en que lleva la aplicación de un régimen jurídico especial en el que se limita de forma importante la protección que el ordenamiento otorga a los trabajadores, no puede ser objeto



de una interpretación extensiva" ( SSTS/Social 24-enero-1990 , 13- marzo-1990 y 11-junio-1990 , STS/IV 4-junio-1999 -rcud 1972/1998 ).

e) Destacándose que "lo que caracteriza la relación laboral del personal de alta dirección es la participación en la toma de decisiones en actos fundamentales de gestión de la actividad empresarial" y que "para apreciar la existencia de trabajo de alta dirección se tienen que dar los siguientes presupuestos: el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa, el carácter general de esos poderes, que se han de referir al conjunto de la actividad de la misma, y la autonomía en su ejercicio, sólo subordinado al órgano rector de la sociedad. Y precisamente como consecuencia de estas consideraciones referentes a la delimitación del concepto de «alto cargo», es por lo que se ha proclamado que este especial concepto ha de ser de interpretación restrictiva y hay que entender, para precisarlo, al ejercicio de funciones de rectoría superior en el marco de la empresa" ( SSTS/Social 24-enero-1990 y 2-enero-1991 , SSTS/IV 17-junio-1993 - rcud 2003/1992 y 4-junio-1999 -rcud 1972/1998 )".

"...La circunstancia de ser la demandada una Administración pública y la posibilidad de contar con personal directivo exige, sin embargo, ir más allá en el examen del supuesto. En este sentido la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2015 antes referida precisa las conexiones del personal directivo en la Administración y la relación laboral de alta dirección. De su doctrina, es de interés en el caso presente: "No hay un concepto especial de alta dirección para las Administraciones Públicas y si éstas en virtud de las normas de Derecho Administrativo no pueden en principio delegar "poderes inherentes" a la esfera de competencia propia de los órganos administrativos superiores, de ello se derivarán las correspondientes restricciones en la aplicación de este tipo de contratos, pero sin que en ningún caso sea posible dispensar la concurrencia de alguno de los requisitos que delimitan la alta dirección, permitiendo que se otorgue esta calificación a trabajos que no cumplen las exigencias legales" ( STS/IV 17-junio-1993 -rcud 2003/1992 ). El TS, tras el extenso recorrido que realiza por la jurisprudencia referente a la alta dirección en general, y a la aplicación de esta figura en las Administraciones Públicas en particular, declara que la figura de un alto directivo no puede ser tratada de forma diferente o aplicárseles criterios distintos a los recogidos en el Real Decreto 1382/1985 (EDL 1985/8994), por el hecho de que la empleadora sea una Administración Pública.

La Sala 4ª del TS unifica doctrina, declarando que en el ámbito del sector público se aplica sin fisuras y en toda su extensión el Real Decreto 1382/1985 (EDL 1985/8994). Y lo relevante para que exista una relación laboral especial es que concurren los requisitos que la caracterizan, con independencia del nombre de los contratos y los pactos que las partes alcancen sobre la normativa a aplicar.

**CUARTO.-** Aplicando la anterior doctrina al caso de autos, considera esta Juzgadora que procede la estimación de la demanda. De la prueba practicada, no podemos considerar que el actor tuviera la consideración de alto directivo del Ayuntamiento, con independencia de la nomenclatura de su categoría profesional de Director General. En primer lugar, no se ha acreditado por la entidad demandada la existencia de poderes a favor del mismo; es más, el testigo que depuso en la vista a instancias del demandante, cuyo testimonio (ex. Art. 376LEC), con independencia de las relaciones empresariales que pueda sostener con la parte actora, se consideró creíble, ya que viene avalado por extensa documental reseñada en hechos probados y a la que más adelante se hará referencia, así como por las razones de ciencia dadas en su testimonio y su conocimiento directo del asunto, negó que el actor tuviera poderes del Ayuntamiento, afirmando que él si los tenía. En segundo lugar, de la extensa documental aportada por la parte demandante, podemos ver como la actuación del actor no encaja en la figura del alto directivo, puesto que su labor en la entidad demandada





consistía en la elaboración de informes, el asesoramiento, la realización de propuestas, la preparación de dictámenes de naturaleza jurídica, la realización de tareas de técnico de prevención, sin real capacidad decisoria por sí mismo, proponiendo, preparando al Ayuntamiento y a sus responsables en distintas materias, advirtiéndoles sobre el cumplimiento de la legalidad, preparando la contestación a requerimientos, informando sobre la contratación de Letrados y sobre el devenir de contratos administrativos, sobre el pago de facturas, pero sin que conste como firmante de contratos, como persona que toma la decisión, ni siquiera en su labor en materia de prevención de riesgos, donde realizaba tareas coadyuvantes, pero no con autonomía propia. Actuaba como asesor técnico en el comité de seguridad y salud y cuando ha asumido la Presidencia de alguna comisión (en materia de cementerios municipales, por ejemplo) lo ha hecho como suplente. Del testimonio de D. quedó claro que el demandante tenía toda una estructura jerárquica por encima de él, incluyendo al propio D. , a cuya dependencia trabajaba, para la realización de este tipo de funciones de asesoría e informe y proposición/ propuesta y similares. No es obstáculo para ello, la testifical practicada a instancias de la parte demandada, que, por cierto, también se consideró creíble, valorada, conforme a las reglas de la sana crítica, al realizarse en la persona de un funcionario que ya o depende del ayuntamiento, sin relación con las partes. Y decimos que no es obstáculo este testimonio para la conclusión alcanzada por la Juzgadora, porque lo cierto es que el testigo se limitó a manifestar que existía en el Ayuntamiento una unidad administrativa dedicada a la asesoría jurídica, y que esta era la que elaboraba informes preceptivos y facultativos a petición de concejales y directores generales, así como la que asumía la defensa de la entidad pública e juicios no penales ni laborales. Ahora bien, también dijo que en otras unidades se podrían hacer informes jurídicos distintos a los realizados por él, y, aunque mostró extrañeza, lo cierto es que no sabía cuáles eran las funciones de D. , más allá de su cargo de Director General, y por este las juzgaba, cuando lo cierto es que de la documental obrante en autos, con la testifical practicada a su instancias, el demandante ha podido acreditar, que participó en la elaboración de esos otros informes jurídicos, asesorando incluso en muchas ocasiones a la Alcalde/sa. Pareció claro del testimonio de D. que, D. , era una persona de su confianza a la que recurría para que le asesorara en los distintos temas que abarcaban su negociado de actuación, con independencia o adicionalmente de los informes que realizara la unidad de asesoría de la que formaba parte D. Tenemos en cuenta también que la entidad demandada, al inicio consideró que la relación era laboral, para luego darle el nombre de alta dirección sin que se haya acreditado un cambio real de funciones. No toda persona que asuma funciones directivas en la empresa puede ser calificada como alto directivo, debe tener una autonomía y capacidad decisoria de la que el actor carecía puesto que su trabajo se centraba en asesorar, informar, proponer, pero no en decidir con autonomía y libertad, como para ser encajado en la figura de alto directivo que debe ser de interpretación restrictiva.

Calificándose por tanto su relación contractual como laboral ordinaria, la misma estaba sujeta a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores tanto en su desarrollo como para su extinción, entre ellas que la extinción del contrato de trabajo es de carácter causal y con determinadas formalidades como son la expresión de la causa de la resolución y las motivos que la justifican, por lo que no expresándose causa alguna la extinción del contrato de trabajo debe calificarse como constitutiva de un despido que debe ser declarado improcedente, con las consecuencias inherentes a tal declaración contenidas en los artículos 56 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) y 108 y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , condenándose en consecuencia a la parte demandada a la readmisión del demandante con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del



despido, o alternativamente y a su elección, al abono de la indemnización contemplada en el citado artículo 56 según el cual "cuando el despido sea declarado improcedente, 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 veinticuatro mensualidades".

**QUINTO.-** En materia de recursos, será de aplicación lo dispuesto en el art. 191 LRJS.

### FALLO

Que estimando la demanda presentada por D. frente al Ayuntamiento de Pozuelo, debo declarar y declaro **IMPROCEDENTE** el despido del que fue objeto el actor el 5/9/2019, condenando a la demandada a que readmita al trabajador en el mismo puesto de trabajo y en idénticos términos y condiciones vigentes al momento del despido, o alternativamente y a su elección, a que le indemnice con la cantidad total de euros, con abono en ambos casos de los salarios de tramitación desde la fecha del despido a razón de euros /día, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente, entendiéndose caso de no ejercitarla que la opción es en favor de la readmisión.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de euros en la cuenta aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2, y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. firmado electrónicamente por