

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL ALBACETE

SENTENCIA: 00184/2020

-

C/ SAN AGUSTIN N° 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE
Tfno: 967 596 714
Fax: 967 596 569
Correo electrónico: tribunalsuperior.social.albacete@justicia.es
NIG: 45165 44 4 2018 0000442
Equipo/usuario: 3
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001462 /2019

Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000484 /2018
Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña ██████████
ABOGADO/A: RAFAEL GOMEZ ALVAREZ

RECURRIDO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE CERVERA DE LOS MONTES
ABOGADO/A: TIRSO LUMBRERAS VAZQUEZ

Magistrado Ponente: D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ
D. JESÚS RENTERO JOVER
D^a. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

En Albacete, a seis de febrero de dos mil veinte.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA N° 184 -

en el **RECURSO DE SUPPLICACION número 1462/19**, sobre Derechos Fundamentales, formalizado por la representación de ██████████ ██████████ ██████████ contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina en los autos número 484/18, siendo recurridos EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CEVERA DE LOS MONTES, MINISTERIO FISCAL Y FONDO DE GARANTÍA

SALARIAL; y en el que ha actuado como Magistrado-Ponente D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Que con fecha 22 de febrero de 2019 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina en los autos número 484/18, cuya parte dispositiva establece:

«FALLO: Que ESTIMANDO la pretensión subsidiaria formulada en la demanda por DOÑA [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] frente al AYUNTAMIENTO DE CERVERA DE LOS MONTES, con intervención del MINISTERIO FISCAL y con la intervención de FOGASA, por DESPIDO, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO, condenando al ente demandado a estar y pasar por esta declaración y a que, por tanto, readmita a la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con el abono en tal caso de los salarios dejados de percibir, o bien le indemnice con la suma de 78,71 euros; debiendo advertir por último a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DIAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión»

SEGUNDO. - Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO.- Doña [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con DNI [REDACTED] nacida el 7 de julio de 1957, con una minusvalía reconocida con carácter definitivo del 65% desde el 15 de noviembre de 2006 y beneficiaria de una prestación no contributiva de Seguridad Social de 368,90 euros mensuales, fue contratada por el Ayuntamiento de Cervera de los Montes como personal laboral para desempeñar funciones de taquillera en la piscina municipal de dicho municipio a partir del 23 de junio de 2018, mediante contrato de obra o servicio determinado, a tiempo completo, siendo dicho contrato consecuencia de la solicitud de gestión de oferta de empleo presentada por el Ayuntamiento de Cervera el 19 de junio de 2018 en la oficina de empleo de Talavera demandando tres taquilleros, y habiendo sido seleccionada la actora. En el contrato se recogía una duración del 23 de junio de 2018 al 7 de julio de 2018, y un periodo de prueba de un mes. El salario bruto mensual conforme al SMI vigente en el año 2018 era de 858,55 euros con prorrata de pagas extras incluidas. En el contrato se recoge la obra o servicio "TEMPORADA DE PISCINA 2018".

SEGUNDO. - Con anterioridad la actora, consecuencia del Plan de Empleo del 2017, había desempeñado las mismas funciones de taquillera en el mismo lugar de trabajo, durante el periodo estival iniciado el 20 de junio de 2017 hasta el 3 de

septiembre de 2017, continuando prestando servicios para el ayuntamiento hasta el 19 de diciembre de 2017 en el mantenimiento de calles y jardines, todo ello bajo la modalidad de contrato temporal de obra o servicio determinado.

TERCERO. - En la misma oferta de empleo para taquilleros del año 2018 solicitó puesto de trabajo [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] siendo contratado en virtud de contrato de obra o servicio determinado, como taquillero, del 23 de junio de 2018 al 2 de septiembre de 2018. También solicitaron puesto de trabajo [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (de 34 años de edad y con discapacidad) y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (de 56 años de edad), siendo finalmente contratados la actora y [REDACTED]

CUARTO. - El 4 de julio de 2018 le es notificada a la trabajadora carta de la misma fecha por la que se le comunica no haber superado el periodo de prueba por lo que "se procederá a la no renovación del contrato".

QUINTO. - El 5 de agosto de 2018 el Ayuntamiento comunica a la trabajadora la decisión de proceder a la extinción de su contrato el día 7 de julio de 2018 por el vencimiento del contrato y la finalización del mismo con el abono de la liquidación correspondiente incluyendo los 12 días de salario por año trabajado (documental aportada por la actora y que se da por reproducida).

SEXTO. - Por resolución de Alcaldía de 3 de julio de 2018 se decide la contratación para el periodo estival de jóvenes residentes en el municipio, para la prestación de servicios temporales necesarios en este periodo, y a fin de facilitar el acceso de los jóvenes entre 18 y 25 años al mundo laboral. Consecuencia de dicha resolución de Alcaldía se contrata el 7 de julio de 2018 a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] hasta el 14 de agosto de 2018, y a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] el 5 de agosto de 2018 hasta el 2 de septiembre de 2018 como taquilleros para la piscina del municipio.

SÉPTIMO. - La trabajadora no ostenta ni ha ostentado cargo sindical alguno, así como tampoco consta su afiliación sindical»

TERCERO.- Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del Magistrado Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Por la representación legal de D^a [REDACTED] [REDACTED] se formuló demanda frente al AYUNTAMIENTO DE CERVERA DE LOS MONTES, con la intervención del MINISTERIO FISCAL y emplazamiento del FOGASA para postular se declare que la extinción de su contrato de trabajo constituye despido nulo o, subsidiariamente, improcedente, con las consecuencias legales derivadas de tales declaraciones, con derecho, en el primer caso, a una indemnización adicional por importe de 18.543,60 €.

La demanda se tramitó en el proceso 484/2018 del Juzgado de lo Social nº 3 de Toledo, con sede en Talavera de la Reina y concluyó por sentencia de 22 de febrero de 2019 que estima en parte la demanda y declara la improcedencia del despido, condenando a la entidad demandada a que readmita a la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con el abono en tal caso de los salarios dejados de percibir, o bien le indemnice con la suma de 78,71 euros.

Contra la sentencia indicada se interpone recurso de suplicación por la trabajadora demandante, instrumentado en dos motivos de recurso, uno para la revisión fáctica y el otro para efectuar la censura jurídica de la sentencia. El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO. - En el primer motivo de recurso, amparado en el art. 193 b) de la LRJS, se postula la modificación del hecho probado tercero, que quedaría redactado como sigue:

"TERCERO.- "En la misma oferta de empleo para taquilleros del año 2018, para la cual se había realizado sondeo por los Servicios de Empleo que dio como resultado tres demandas de empleo siendo los demandantes convocados D. [REDACTED] [REDACTED], Doña [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], solicitaron puesto de trabajo concurriendo a la convocatoria D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], que fue contratado en virtud de contrato de obra o servicio determinado, como taquillero, del 23 de junio de 2018 a 2 de septiembre de 2018 y la actora Doña [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], siendo finalmente contratados estos dos únicos aspirantes, no habiendo más candidatos presentados a la convocatoria"

El motivo de recurso destinado a la revisión fáctica no puede tener favorable acogida, pues, para que ello tenga lugar es preciso, entre otros requisitos que no vienen al caso, que la revisión pretendida sea trascendente para la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión no conduzca a nada práctico (sentencias del Tribunal Supremo de 12 de marzo y 29 de octubre de 2002, 7 de marzo de 2003, 6 de julio de 2004, 20 de junio de 2006, 10

de diciembre de 2009, 26 de enero, 18 de febrero de 2010, 18 de enero de 2011 y las que en ellas se citan).

La modificación fáctica que se pretende introducir carece de relevancia para la adecuada resolución de este proceso, pues la alegada conducta discriminatoria que se atribuye a la entidad demanda radica en el cese de la actora, no en cuanto a su contratación, por lo que es indiferente para el caso el número de personas convocadas para la contratación inicial, que recayó sobre la actora y D. [REDACTED].

TERCERO. - En el segundo motivo de recurso, amparado en el art. 193 c) de la LRJS, se denuncia infracción 4.2 c) y 17.1 del ET y arts. 9.2 y 14 de la constitución y art. 6 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al considerar la demandante que el cese el 07/07/2018 en su contrato temporal para obra o servicio determinado obedece a una decisión discriminatoria por razón de su discapacidad.

1.- Como antecedentes del caso, tal como resulta del relato fáctico de la sentencia, la actora, con una minusvalía reconocida con carácter definitivo del 65% y perceptora de una pensión no contributiva, fue contratada en el ámbito del Plan de Empleo del 2017 por la entidad demandada, como taquillera en la piscina durante el periodo estival, mediante contrato temporal para obra o servicio determinado, con un periodo de vigencia contractual del 20 de junio de 2017 hasta el 3 de septiembre de 2017, continuando prestando servicios para el Ayuntamiento hasta el 19 de diciembre de 2017 en el mantenimiento de calles y jardines.

Posteriormente, para la temporada 2018, fue nuevamente contratada por la misma entidad demandada mediante contrato para obra o servicio determinado desde el 23/06/2018 hasta el 07/07/2018 como taquillera, figurando como objeto del contrato "temporada de piscina 2018". Posteriormente, a la demandante se le comunica la extinción de su contrato, primero por no haber superado el periodo de prueba (04/07/2018) y luego por realización de la obra o servicio para la que fue contratada (07/07/2018) de temporada de piscina 2018.

Como resultado del mismo proceso de selección que la demandante (acta de selección de 22/06/2018), también fue contratado D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] bajo la misma modalidad, duración y objeto contractual (temporada de piscina 2018), inicialmente del 23/06/2018 hasta el 07/07/2018, aunque posteriormente su contrato duró hasta el 02/09/2018.

Finalmente, consta acreditado que por resolución de Alcaldía de 3 de julio de 2018 se decide la contratación para el periodo estival de jóvenes residentes en el municipio, para la prestación de servicios temporales necesarios en este periodo, y a fin de facilitar el acceso de los jóvenes entre 18 y 25 años al mundo laboral. Consecuencia de dicha

resolución de Alcaldía se contrata a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] del 07/07/2018 hasta el 14/08/2018, y a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] del 05/08/2018 hasta el 02/09/2018 como taquilleros para la piscina del municipio. En ambos contratos para obra o servicio determinado, figura como objeto de contrato "temporada de piscina 2018".

2.- El art. 14 de la Constitución dispone que: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Por su parte, el art. 17.1 del ET, sobre no discriminación en las relaciones laborales, establece que: "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".

En procesos sobre violación de derechos fundamentales, la carga de la prueba se rige por lo establecido en el art. 96.1 de la LRJS., que establece que: "En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Es constante la doctrina (por todas, sentencias del Tribunal Constitucional 87/2004, de 10 de mayo, 138/2006, de 8 de mayo y 74/2008, de 23 de julio, y del Tribunal Supremo de 5 de julio de 2013, rec. 1374/2012) que establece que 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 vulneración del derecho fundamental, y alcanzando tal resultado, recaerá sobre la parte contraria 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 cuestionado (art. 96.1 y 181.2 de la LRJS)

En relación con esta materia, el Tribunal Constitucional (sentencia 49/2.003, de 17 de marzo) tiene establecida la siguiente doctrina: "Es sabido que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (por todas SSTC 90/1997, de 6 de mayo y 66/2002, de 21 de marzo). El primero la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril; 293/1993, de 18 de octubre; 140/1999, de 22 de julio; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero, y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada".

Dicha doctrina es reiterada por las más recientes sentencias del Tribunal Constitucional 138/2006, de 8 de mayo y 74/2008, de 23 de julio, en las que se añade que 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 vulneración del derecho fundamental, y alcanzando tal resultado, recaerá sobre la parte contraria 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 cuestionado.

En el mismo sentido, sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2015, rec. 2598/2014, donde se resume la doctrina jurisprudencial sobre el particular.

En el presente caso, la demandante aporta prueba indiciaria bastante para que se produzca la inversión de la carga de la prueba, de suerte que será la entidad demandada la que deba acreditar que el cese de la demandante obedeció a una causa legal, ajena a toda intención discriminatoria.

Así, resulta que la demandante suscribe un contrato de trabajo para obra o servicio determinado con vigencia del

23/06/2018 al 07/07/2018, como taquillera, pero cuyo objeto contractual es el de atender la temporada de piscina de 2018 y un contrato idéntico en cuanto a modalidad, duración y objeto se suscribe también con D. [REDACTED]. Ambos fueron contratados como resultado del mismo proceso de selección (acta de selección de 22/06/2018), sin embargo, la actora fue cesada el día 07/07/2018 por expiración del plazo contractual, mientras que el otro trabajador continuó prestando servicios hasta el 02/09/2018.

Por otra parte, con posterioridad a suscribirse el contrato con la demandante, por resolución de Alcaldía de 3 de julio de 2018 se decide la contratación para el periodo estival de jóvenes residentes en el municipio, para la prestación de servicios temporales necesarios en este periodo, y a fin de facilitar el acceso de los jóvenes entre 18 y 25 años al mundo laboral. Consecuencia de dicha resolución de Alcaldía se contrata el 7 de julio de 2018 a [REDACTED] hasta el 14 de agosto de 2018, y a [REDACTED] el 5 de agosto de 2018 hasta el 2 de septiembre de 2018 como taquilleros para la piscina del municipio. En ambos contratos para obra o servicio determinado, figura como objeto de contrato "temporada de piscina 2018".

Como se desprende de lo anterior, no ofrece duda de que la plaza que ocupaba la demandante, tras ser cesada, fue ofrecida posteriormente a otros dos trabajadores que la ocuparon sucesivamente hasta el 02/09/2018, tras el cese irregular de la demandante.

En efecto, el cese de la actora, sin haber concluido la duración ordinaria del contrato para obra o servicio determinado, que en este caso sería la del día 02/09/2018, como en el caso de los demás trabajadores, no tiene amparo legal pese a establecerse un determinado plazo de vigencia contractual, pues el art. 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, dispone que: "El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta".

Añade el art. 2.2 b), de la misma norma reglamentaria que: "La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior".

Atendiendo a tales preceptos, la duración del contrato por obra o servicio determinado será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, precisándose a continuación que la fijación en el contrato de una duración o un término

tendrá carácter orientativo. Esto significa que la duración del contrato no estará determinada en tal situación por el término cierto inserto en el contrato, independientemente de la duración efectiva de la obra o servicio, sino por la efectiva duración del servicio que constituye el objeto contractual, y que el dato temporal expresado en el contrato tendrá el carácter de mera estimación de la duración de la obra y no el de establecimiento de un término cierto, incompatible con esta modalidad contractual tal como la define el artículo 15.1.a) del ET, pues en ese caso el contrato ya no sería para una obra o servicio determinado cuya ejecución es en principio de duración incierta, sino para un tiempo determinado, no ligado a la realización de tal obra o servicio y, por consiguiente, desprovisto en principio de justificación causal.

La entidad demandada no ha ofrecido explicación legal suficiente de la razón por la que se cesó a la trabajadora el día 07/07/2018, cuando el otro trabajador contratado al mismo tiempo que ella y con un contrato de igual duración, continuó prestando servicios en un puesto de trabajo idéntico al de la actora (taquillero) hasta el 02/09/2018, fin de la temporada de piscina veraniega. Ni tampoco ha aclarado la razón de que, tras ser contratada la actora para desempeñar su cometido de temporada de piscina, es cesada el 07/07/2018 (en plena temporada de baño), y se procede a realizar dos contratos temporales sucesivos con otros dos trabajadores jóvenes para ocupar su plaza hasta el 02/09/2018.

Por ello, cabe concluir en este caso, que el cese de la actora el día 07/07/2018 no obedece a una extinción ordinaria y amparada legalmente del contrato, sino a una decisión empresarial que vulnera su derecho fundamental a no ser discriminada por razón de su discapacidad, con los efectos jurídicos que se exponen en el art. 182.1 de la LRJS, en relación con el art. 55.5 y 6 del ET y 113 de la LRJS. Ahora bien, tratándose de un contrato de duración determinada, cuya extinción ordinaria debió producirse el día 02/09/2018 (conclusión del servicio objeto del contrato), en lugar del 07/07/2018 en que en realidad se produjo, los efectos de la readmisión forzosa se han de concretar en el abono de los salarios dejados de percibir y en el ingresos de las correspondientes cotizaciones de Seguridad Social durante ese periodo (del 07/07/2018 al 02/09/2018) a razón de 28,23 €/día ($858,55 \times 12 / 365 = 28,2263$).

3.- Por otra parte, como se desprende del art. 182.1 d) y 183.1 y 2 de la LRJS, es procedente determinar la cuantía de la indemnización correspondiente, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados, que podrá fijarse prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa.

Respecto de la cuantificación de la indemnización a fijar a favor del demandante por la lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados, la doctrina jurisprudencial (por todas, sentencia del Tribunal Supremo núm. 768/2017 de 5 de octubre, rec. 2497/2015 y núm. 1025/2017 de 19 diciembre, rec. 624/2016) ha mantenido las siguientes posturas:

Primera posición: Con arreglo a una primera interpretación, se asume la concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume. En SSTs 09/06/93, rcud 3856/92; y 08/05/95, rco 1319/94, entre otras, viene a decirse que la sentencia que aprecie lesión del derecho a la libertad sindical ha de condenar a la indemnización de los daños morales, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume.

Segunda posición: Otras veces se asume la exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena. En resoluciones como las SSTs 22/07/96, rco 3780/95; 11/06/12, rcud 3336/11 y 15/04/13, rcud 1114/12, el demandante debe aportar al juez indicios o elementos suficientes que sustenten su concreta petición indemnizatoria; acreditada la violación del derecho, no es automática la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios, sino que precisa de la alegación de elementos objetivos, aunque sean mínimos, en los que se basa el cálculo.

Tercera posición: Se atiende al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral. Asimismo se subraya la «inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTs/1ª 27/07/06 y 28/02/08, rec. 110/01]» (SSTs 21/09/09, rcud 2738/08 y 11/06/12, rcud 3336/11 -).

Doctrina actual: en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Así, se determina que "El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño " (art. 183.2 LRJS), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa " y arg. ex art. 179.3 LRJS), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además " para contribuir a la finalidad de prevenir el daño ", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención". (TS núm. 768/2017 de 5 de octubre, rec. 2497/2015, ya citada).

La parte recurrente fijó en su demanda en importe de la indemnización por daños morales en la cuantía de 18.543,60 €, atendiendo a la sanción de la infracción prevista en el art. 8.12 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin explicar cómo se llega a semejante cifra; razón por la que esta Sala, atendiendo a un criterio prudencial y en relación con la duración de la relación contractual afectada, la inexistencia de antecedentes previos, el hecho de que se concrete a una sola trabajadora, fija el importe de la indemnización en la cuantía de 2.000 €.

En consecuencia, procede la estimación del recurso formulado y, con revocación de la resolución impugnada, declarar que la actuación de la entidad demanda al extinguir el día 07/07/2018 la relación laboral que mantenía con la demandante supone vulneración del derecho de la demandante a no ser discriminada por razón de su situación de discapacidad, declarar la nulidad radical de la actuación del empleador, condenándole al abono de los salarios dejados de percibir y al ingreso de las correspondientes cotizaciones de Seguridad Social durante ese periodo (del 07/07/2018 al 02/09/2018) a razón de 28,23 €/día y a que indemnice a la actora en concepto de daños morales con la cantidad de 2.000 €.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D^a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra sentencia de 22 de febrero de 2019, dictada en el proceso 484/2018 del Juzgado de lo Social n^o 3 de Toledo, con sede en Talavera de la Reina, sobre violación de derechos fundamentales y despido, siendo recurrido el AYUNTAMIENTO DE CERVERA DE LOS MONTES; revocamos la citada sentencia y declaramos que la actuación de la entidad demanda, al extinguir el día 07/07/2018 la relación laboral que mantenía con la demandante, supone vulneración del derecho de la demandante a no ser discriminada por razón de su situación de discapacidad; declaramos la nulidad radical de la actuación del empleador, condenándole al abono de los salarios dejados de percibir y al ingreso de las correspondientes cotizaciones de Seguridad Social durante ese periodo (del 07/07/2018 al 02/09/2018) a razón de 28,23 €/día y a que indemnice a la actora en concepto de daños morales con la cantidad de 2.000 €; sin expresa declaración sobre costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns n^o 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1462 19;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada,



debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.