



CONCELLO DE ORTIGUEIRA  
REXISTRO ENTRADA  
2025-E-RC-908  
05/03/2025 11:48



## XDO. DO SOCIAL N. 2 FERROL

RÚA CORUÑA, 55 -1ª PLANTA - FERROL  
Tfno: 981 337371/2/3  
Fax: -  
Correo electrónico: social2.ferrol@xustiza.gal  
Equipo/usuario: AV

NIG: 15036 44 4 2025 0000197  
Modelo: 074000 CEDULA CITACION DEMANDADO

### DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000103 /2025

Procedimiento origen: /  
Sobre DESPIDO  
DEMANDANTE/S D/ña: ALEJANDRO VAZQUEZ GARCIA  
ABOGADO/A: MARIA ROMAN CAPELAN  
DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE ORTIGUEIRA  
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO

### CÉDULA DE CITACIÓN

#### TRIBUNAL QUE ORDENA CITAR

XDO. DO SOCIAL N. 2.

#### ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000103 /2025.

#### PERSONA A LA QUE SE CITA

CONCELLO DE ORTIGUEIRA, como parte/s **demandada/s**.

#### OBJETO DE LA CITACIÓN

Asistir en esa condición al/los acto/s de juicio, concurriendo a tales actos con las pruebas de que intente valerse y también, si la parte contraria lo pide, y el/la Tribunal lo admite, contestar a las preguntas que se le formulen en la práctica de la prueba de interrogatorio.

#### LUGAR, DÍA Y HORA EN LA QUE DEBE COMPARECER

Deben comparecer el día **2/7/2025 a las 11:00 horas** en Planta 2 - Sala Social - Edif. Xulgados, para la celebración del acto de juicio.



## PREVENCIONES LEGALES

1º.- La incomparecencia del demandado, debidamente citado, no impedirá la celebración de los actos de conciliación, y en su caso, juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía (art. 83.3 LJS).

2º.- Se le hace saber que la parte demandante ha indicado que acudirá al acto del juicio con abogado para su defensa y/o representación - procurador o graduado social para su representación, lo que se le comunica a los efectos oportunos.

3º.- Debe asistir al juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (art.82.3 LJS), y, en el caso de que se admita la prueba de interrogatorio, solicitada por la otra parte, deberá comparecer y contestar al interrogatorio o, en caso contrario, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia, los hechos a que se refieren las preguntas, siempre que el interrogado hubiere intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resulte perjudicial en todo o en parte.

Conforme dispone el artículo 91.3 de la LJS, el interrogatorio de las personas jurídicas se practicará con quienes legalmente las representen y tengan facultades para responder a tal interrogatorio.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin, la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de tal interrogatorio personal.

Podrán asimismo solicitar, al menos con CINCO DÍAS - TRES DÍAS de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento (art. 90.3 LJS).

4º.- Se le advierte que la parte actora ha solicitado como pruebas las referidas en el otrosí digo de la demanda.

5º.- Debe comunicar a esta Oficina Judicial un domicilio para la práctica de actos de comunicación y cualquier cambio de domicilio que se produzca durante la sustanciación de este proceso, con los apercibimientos del art. 53.2 LJS (art. 155.5 párrafo 1º de la LEC) haciéndole saber que, en aplicación de tal mandato, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación.

El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**, asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el tribunal.

6º.- También deberá comunicar, y antes de su celebración, la existencia de alguna causa legal que justificará la suspensión de los actos de conciliación y/o de juicio a los que se le convoca (art. 183 LEC).

7º.- Las partes podrán formalizar conciliación en evitación del proceso por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha de señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el art. 63 de esta ley, sin que ello suponga la suspensión salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente que no podrá exceder de quince días.

En FERROL, a veinticinco de febrero de dos mil veinticinco.

#### LA LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

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.

**CONCELLO DE ORTIGUEIRA**

**DOMICILIO: PLAZA ISABEL II - S/N**  
**15330 - ORTIGUEIRA (A CORUÑA)**

Asinado por: VICENTE GUTIERREZ, MARIA MARTA  
Data e hora: 25/02/2025 14:43:54







ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

## XDO. DO SOCIAL N. 2 FERROL

RÚA CORUÑA, 55 -1ª PLANTA - FERROL

Tfno: 981 337371/2/3

Fax: -

Correo electrónico: social2.ferrol@xustiza.gal

Equipo/usuario: AV

NIG: 15036 44 4 2025 0000197

Modelo: N02050 DECRETO SECRETARIO ADMISION DEMANDA ART.82.1 LJS

### DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000103 /2025 -AV

Procedimiento origen: /

Sobre DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: ALEJANDRO VAZQUEZ GARCIA

ABOGADO/A: MARIA ROMAN CAPELAN

DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE ORTIGUEIRA

ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO

### D E C R E T O

Letrada de la Administración de Justicia D<sup>a</sup>. MARIA MARTA DE VICENTE GUTIERREZ.

En FERROL, a veinticinco de febrero de dos mil veinticinco.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 17/2/2025 por ALEJANDRO VAZQUEZ GARCIA se ha presentado demanda de despido (indemnización) frente a CONCELLO DE ORTIGUEIRA.

**SEGUNDO.-** La demanda ha sido turnada a este XDO. DO SOCIAL N. 2.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Examinada la demanda, presentada por ALEJANDRO VAZQUEZ GARCIA, así como la documentación acreditativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, y las correspondientes copias, en cumplimiento de lo que disponen los arts. 80.2 y 3 de la LJS, se aprecia que aquella reúne los requisitos formales exigidos en dichos preceptos.



**SEGUNDO.-** El artículo 82.1 de la LJS dispone que de ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos en cuanto a designación del órgano ante el que se presente, modalidad procesal, designación de la parte demandante, parte demandada, hechos sobre los que verse la pretensión, súplica y designación completa de todos los datos de identificación del domicilio del demandante para la práctica de toda clase de comunicaciones, en la misma resolución de admisión a trámite, el Letrado de la Administración de Justicia señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio. Por todo ello, procede en el presente, **citar a las partes** a la celebración de los **actos de conciliación** y en su caso, al de **juicio**, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Letrado de la Administración de Justicia, y el segundo ante el/la magistrado/a, el día y hora señalados en la parte dispositiva.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

### **PARTE DISPOSITIVA**

#### **Acuerdo:**

- **Admitir** a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- **Citar** a las partes para que comparezcan el día **2/7/2025 a las 11:00 horas** en Planta 2 - Sala Social - Edif. Xulgados, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

#### **OTROSI DIGO:**

Estando la demanda suscrita por la abogada D<sup>a</sup> MARIA ROMAN CAPELAN se le tiene por designado para la asistencia del demandante ALEJANDRO VAZQUEZ GARCIA entendiéndose que asume su representación con plenas facultades procesales, de





conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.1.e) de la LJS, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva.

SEGUNDO OTROSI DIGO-DOCUMENTAL: procede lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LRJS, sin perjuicio de que el momento procesal para formular y admitir la prueba es el acto de juicio (art 87 LRJS). Se requiere a la parte demandada para que aporte los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS LRJS).

- Antes de la notificación de esta resolución a las partes se traslada al/a la Juez/a el señalamiento efectuado.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el art. 53.2 LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. Los profesionales designados por las partes tienen la obligación de utilizar los sistemas electrónicos existentes en la Administración de Justicia para la presentación de escritos y documentos y para la recepción de actos de comunicación (artículo 5.1 del RD 1065/2015, de 27 de noviembre) sin que tengan que designar un domicilio a los efectos de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.



**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de **TRES DIAS** hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

## **LA LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

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 los leyes.

Asinado por: VICENTE GUTIERREZ, MARIA MARTA  
Data e hora: 25/02/2025 14:43:54





## AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE FERROL

**María Román Capelán**, Letrada en ejercicio, con número de colegiada 3.805 del Ilmo. Colegio de Abogados de A Coruña, con domicilio a efectos de notificaciones en **VENTO ABOGADOS & ASESORES**, sito en calle Fonseca 6, 4º, 15.004 A Coruña, teléfono 981 25 22 58, correo electrónico [mariaroman@vento.es](mailto:mariaroman@vento.es), en nombre y representación de **D. ALEJANDRO VÁZQUEZ GARCÍA**, mayor de edad, con DNI 32706165G y domicilio en lugar de Pontellas, 24, Ferreira, 15.660 San Sadurniño (A Coruña), ante ese Juzgado de lo Social comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

Que, por medio del presente escrito, formula **DEMANDA** por **DESPIDO (INDEMNIZACIÓN)** contra el **CONCELLO DE ORTIGUEIRA** en la persona que legalmente la represente, con CIF. P1506200C y domicilio en Plaza Isabel II s/n, 15330 Ortigueira- A Coruña, en la persona que legalmente la represente.

Se exponen al efecto los siguientes,

### HECHOS

**PRIMERO.-** El actor ha venido prestando servicios como profesor de piano por cuenta y dependencia de la demandada en el centro de trabajo de la Escuela Municipal de Música, con antigüedad desde el 15 de octubre de 2012, categoría de ESCUELA MUSICA PROFESOR1, puesto de trabajo ESCUELA DE MUSICA PROFESOR, grupo profesional 2.021,18 euros percibiendo un salario mensual, con inclusión del prorrateo de pagas extras de euros, según el siguiente desglose:



- Sueldo: 1.607,65 €;
- Antigüedad: 124,79 €
- Parte proporcional de pagas: 288,74 €

Cuando realmente debería percibir un salario mensual, con inclusión del prorrateo de pagas extras de 2.210,96 euros, con arreglo al artículo 57 del Convenio Colectivo de aplicación y documento de evolución de retribuciones publicado por el Concello, según el siguiente desglose:

- Sueldo: 1.770,32 €
- Antigüedad: 124,79 €
- Parte proporcional de pagas: 315,85 €

**SEGUNDO.**- El actor ha prestado servicios para la demandada, en virtud de los siguientes contratos de trabajo en la modalidad de obra o servicio determinado durante los siguientes períodos:

- De 15/10/2012 a 30/06/2013.
- De 15/10/2013 a 30/06/2014.
- De 15/10/2014 a 30/06/2015.
- De 15/10/2015 a 30/06/2016.
- De 17/10/2016 a 30/06/2017.
- De 16/10/2017 a 30/06/2018.
- De 10/09/2018 a 30/06/2019.

Mediante Sentencia 375/2018, de 27 de noviembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social N.º1 de Ferrol se declaró el carácter indefinido discontinuo no fijo de la relación laboral que vinculaba al actor con el Concello desde el 15/10/2012.

**TERCERO.**- El 20 de julio y el 26 de agosto de 2021 se publicaron en los Boletines Oficiales de la Provincia de A Coruña números 135 y 62, respetivamente, las bases de la convocatoria del concurso-oposición, en turno libre en el marco de

un proceso de estabilización, para proveer, entre otras, siete plazas de personal laboral fijo de Profesor/a de la Escuela de Música.

Mediante resolución de Alcaldía 2021-0738 de 20 de agosto, publicada en el BOP de A Coruña de 26 de agosto de 2021, se aprobaron las bases específicas, en las que figuraban las siete plazas de Profesor/a de la Escuela Municipal de Música, pero en el grupo profesional 4 del Convenio, en lugar de en el grupo 2.

Frente a ambas bases el actor presentó recurso interesando que se declarasen nulas o anulables, al incurrir en un claro fraude de ley, convocando las plazas en un grupo profesional erróneo (grupo IV en lugar de grupo II), pero el Ayuntamiento ha hecho caso omiso a esta petición.

**CUARTO.-** Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece en su *“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.*

*Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.*

*Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”*

**QUINTO.-**No obstante, el Concello de Ortigueira no ha efectuado la convocatoria excepcional de estabilización temporal que estipula la disposición

adicional sexta de la citada Ley 20/2021, ni por tanto, ha incluido la plaza ocupada por el demandante [profesor de piano en la Escuela Municipal de Música del Concello de Ortigueira (Grupo II del Convenio)] en la citada convocatoria, y ello, pese a cumplir los requisitos del artículo 2.1 y disposiciones adicionales sexta y octava de la citada Ley, así como del artículo 217 del Real Decreto-Ley 5/2023, do 28 de junio

**SEXTO.-** Precisamente al amparo de la Ley 20/2021, del artículo 217 del Real Decreto-Ley 5/2023, do 28 de junio y de diversa jurisprudencia, el 2 de febrero de 2024 el actor presentó recurso de reposición contra la Oferta de Empleo Público 2023 (ordinaria + extraordinaria art. 217 RDL 5/2023), publicada en el BOP de A Coruña, nº 4, de 4 de enero de 2024, interesando que se declarase nula, o subsidiariamente, anulable, la citada Oferta, por ser contraria a Derecho, dejándola sin efecto y aprobando y publicando una nueva Oferta, en la que se incluyesen todas las plazas de naturaleza estructural, incluida la suya, que se venían ocupando de forma temporal.

Asimismo, el 21 de mayo de 2024, el actor presento demanda contra el Ayuntamiento interesando que se declarase la fijeza de la relación laboral que mantenía con el Ayuntamiento con todos los derechos y consecuencias legales inherentes, encontrándose pendiente la celebración del juicio

**SÉPTIMO.-** A pesar de ello, el concurso-oposición convocado por turno libre en el marco del proceso de estabilización para proveer las siete plazas de personal laboral fijo de Profesor/a de la Escuela de Música continuó tramitándose, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia nº 247, de 24 de diciembre de 2024, resolución 2024/1350, de 19 de diciembre, de Alcaldía, por la que se acuerda:

*“1º.-- Aprobar a contratación como persoal laboral fixo nunha praza de dirección da escola de música e cinco prazas de mestres nas especialidades de gaita, piano, corda, vento madeira e percusión, aos seguintes aspirantes que superaron o correspondente proceso selectivo:*

Especialidade	Aspirante	NIF	Fase Concurso	Fase oposición	Total
Gaita	Ricardo Manuel Mouñño Freire	***1687**	10,44	33,00	43,44
Piano	Alejandro Vázquez García	***0616**	25,80	37,65	63,45
Dirección	Carlos Diéguez Beltrán	***6870**	33,20	48,04	81,24
Corda	Xurxo Iglesias Vázquez	***1363**	18,80	42,32	61,12
Vento Madeira	Juan Pablo Montero Martínez	***3198**	10,20	30,00	40,20
Percusión	Diana María Samprón Fernández	***9306**	10	36,96	46,96

*2º.- Requirir ás persoas antes relacionada para a formalización do contrato, que deberá efectuarse no prazo máximo dun mes dende a notificación da súa contratación ou, en caso de ser anterior, da publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia. Transcorrido este prazo sen cumprir esta obriga, declararse a esta persoa cesante coa perda de todos os dereitos derivados da oposición e da contratación conferida.*

*No caso de que a a formalización do contrato laboral fixo se realice con persoas que viñesen prestando servizos neste Concello como persoal laboral temporal ou indefinido, entenderase producida a novación destes últimos.”*

**OCTAVO.-** A la vista de dicha resolución, el 21 de enero de 2025, con carácter previo a la firma del contrato el actor presentó en el Ayuntamiento un escrito en los siguientes términos:

**AL AYUNTAMIENTO DE ORTIGUEIRA**

**ALEJANDRO VÁZQUEZ GARCÍA**, con DNI 32706165G y domicilio en lugar de Pontellas, 24, Ferreira, 15.660 San Sadurniño (A Coruña), como mejor proceda en Derecho, **DIGO:**

Que mediante resolución 2024/1350, de 19 de diciembre, la Alcaldía resolvió aprobar mi contratación como personal laboral fijo en la plaza de profesor de piano de la Escuela de Música, en el marco de un proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Ortigueira.

Que, conforme a lo indicado en el Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña de 24 de diciembre de 2024, en el caso de que la formalización del contrato laboral fijo se realizase con personas que viniesen prestando servicios en ese Ayuntamiento como personal laboral temporal o indefinido, se entenderá producida la novación del contrato existente.

Que la novación contractual es un cese encubierto. No obstante, a efectos de no perder mis derechos, procederé a firmar por imperativo laboral y con vicio del consentimiento, los documentos previos que se me exigen para proceder a la firma de mi contrato fijo por haber superado el proceso selectivo de consolidación de empleo. Dichas firmas no suponen una renuncia a ninguno de los derechos que me puedan corresponder por mi condición de personal con contrato de duración determinada, en cualquiera de sus facetas y especialmente al de una indemnización adecuada o a una reparación apropiada y disuasoria por haber sido víctima de un abuso de la temporalidad en la contratación y de diversas irregularidades, reservándome todas las acciones legales que procedan

Por ello,

**SOLICITO**, que se tenga por presentado este escrito y por efectuadas las anteriores manifestaciones, a todos los efectos.

En Ortigueira, a 20 de enero de 2025



Pdo.: Alejandro Vázquez García

**NOVENO.-** El contrato firmado el **21 de enero de 2025** establece que el trabajador prestará servicios como Profesor de la Escuela Municipal de Música, especialidad piano, incluido en el grupo profesional 4 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento BOP Nº 76 de 26 de abril de 2010 para la realización de las funciones de Profesor Escuela Municipal de Música.

La jornada de trabajo es de 35 horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

Se indica que la duración del contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral en fecha 21 de enero de 2025 y estableciéndose un período de prueba de 15 días.

En el acta de toma de posesión se indica lo siguiente:

#### **ACTA TOMA DE POSESIÓN**

Na Casa do Concello de Ortigueira a vinte e un de xaneiro de dous mil vinte e cinco, ante o Sr. Alcalde José Valentín Calvín Fondevila, en presenza do secretario xeral do Concello Javier Lopez Mera comparece ALEJANDRO VAZQUEZ GARCIA con NIF 32706165G cuxa contratación como persoal laboral fixo, mestre da Escola Municipal de Musica, na especialidade de piano, foi acordada mediante a resolución da Alcaldía número 2024-1350 de data 18.12.2024 dentro do marco extraordinario de estabilización de emprego laboral temporal (BOP 247 de data 24.12.2024)

Acreditada a personalidade do comparecente, manifesta a súa vontade de tomar posesión de referida praza de Mestre da Escola Municipal de Musica, especialidade Piano como persoal laboral fixo para o que presta promesa conforme ao disposto no RD 708/1978

O Sr. Alcalde dálle posesión neste acto como persoal laboral fixo na praza de Mestre da Escola Municipal de Música, na especialidade de Piano cos dereitos e deberes inherentes ao mesmo, cesando na súa relación laboral temporal

Para constancia do acto, estendese a presente Acta que subscriben os asistentes e se certifica coa miña sinatura

**DÉCIMO.-** Tras la firma del contrato, el día 21 de enero de 2025 el actor, de nuevo presenta otro escrito remitido en el Ayuntamiento en los siguientes términos:

#### AL AYUNTAMIENTO DE ORTIGUEIRA

**ALEJANDRO VÁZQUEZ GARCÍA**, con DNI 32706165G y domicilio en lugar de Pontellas, 24, Ferreira, 15.660 San Sadurniño (A Coruña), como mejor proceda en Derecho, **DIGO**:

Que mediante resolución 2024/1350, de 19 de diciembre, la Alcaldía resolvió aprobar mi contratación como personal laboral fijo en la plaza de profesor de piano de la Escuela de Música, en el marco de un proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Ortigueira.

Que, conforme a lo indicado en el Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña de 24 de diciembre de 2024, en el caso de que la formalización del contrato laboral fijo se realizase con personas que viniesen prestando servicios en ese Ayuntamiento como personal laboral temporal o indefinido, se entenderá producida la novación del contrato existente.

Que la novación contractual es un cese encubierto. No obstante, a efectos de no perder mis derechos, procedí a firmar por imperativo laboral y con vicio del consentimiento, los documentos que se me exigieron para proceder a la firma de mi contrato fijo por haber superado el proceso selectivo de consolidación de empleo. Dichas firmas no suponen una renuncia a ninguno de los derechos que me puedan corresponder por mi condición de personal con contrato de duración determinada, en cualquiera de sus facetas y especialmente al de una indemnización adecuada o a una reparación apropiada y disuasoria por haber sido víctima de un abuso de la temporalidad en la contratación y de diversas irregularidades, reservándome todas las acciones legales que procedan. Además, dejo constancia de que no se me permitió reflejar por escrito los términos de "no conforme" en el documento de contrato, a pesar de haber manifestado previamente mi intención de hacerlo.

Por ello,

**SOLICITO**, que se tenga por presentado este escrito y por efectuadas las anteriores manifestaciones, a todos los efectos.

En Ortigueira, a 21 de enero de 2025



Fdo.: Alejandro Vázquez García

**UNDÉCIMO.-** Es por ello que el actor debe percibir en concepto de indemnización por extinción del contrato la cantidad de 29.584,46 € o,



**subsidiariamente, 17.929,98 €**, tal como en la fundamentación jurídica se expondrá.

**DUODÉCIMO.-** En base a lo dicho, pretende el actor que:

- a) Se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de **29.584,46 €**, en concepto de indemnización por cese, más un 10 % de intereses moratorios.
- b) Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de **17.929,98 €**, en concepto de indemnización por cese, más un 10 % de intereses moratorios.
- c) Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de **10.000 €**, en concepto de indemnización.

**DECIMOTERCERO.-** El actor no es ni ha sido representante legal de los trabajadores.

Por ello se interpone la presente demanda al amparo de los siguientes,

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **PRIMERO.- MODALIDAD PROCESAL.**

Esta parte acude al procedimiento de despido por imperativo de la jurisprudencia dominante en estos momentos. No obstante, para el caso de que Su Señoría considere que el procedimiento rector debería ser el ordinario, u otra modalidad procesal, solicitamos se proceda conforme a lo establecido en el artículo 102.2 de la LRJS, en donde se establece que *«No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la*

*modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma».*

*Advierte claramente dicho precepto que “no procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada”.*

Es por ello por lo que este acto de conciliación sirve para cumplir los trámites propios tanto del procedimiento de despido como del procedimiento ordinario.

## **SEGUNDO.- EXTINCIÓN CONTRACTUAL DE INDEFINIDO NO FIJO. DOCTRINA CLÁSICA.**

La jurisprudencia ha venido fijando una indemnización de veinte días por año de servicio para el cese de personal indefinido no fijo desde la **STS de 13 de marzo de 2019, Pleno, Rec. n.º 3970/2016**, tal como recuerda la **STS de 28 de marzo de 2019, Rec. n.º 997/2017**:

*«1. El recurso del trabajador suscita en su segundo motivo la cuestión del fondo del asunto. En él se aporta, como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictada en un supuesto de cese análogo al que se le da idéntica respuesta en cuanto a su acomodación a derecho, si bien se reconoce a la parte actora una indemnización de 20 días por año de servicio; lo que, como ha quedado dicho, se negó al ahora recurrente.*

*La sentencia referencial también aplica lo que, entiende, resulta de la STJUE de 14 septiembre 2016 (TJCE 2016, 111) sin reparos respecto de la precisa pretensión al respecto.*

*2. Lo que venimos exponiendo nos ha de llevar a acoger favorablemente el recurso del demandante. Debemos recordar que la cuestión del cese de la parte actora - como ocurría en el caso de la sentencia traída como contradictoria para este motivo- se ciñe a la cobertura de la plaza que ocupaba en calidad de trabajador indefinido no fijo. Al mismo es aplicable la doctrina que hemos expuesto en el anterior Fundamento, de la que, en suma, se deriva su derecho a la indemnización de veinte días por año trabajado, siendo ésta la razón de la estimación del recurso.*

*Tal derecho a la indemnización no surge de lo declarado en la repetida STJUE de 14 septiembre 2016, cuya dificultosa y problemática interpretación ha sido corregida, tanto por las STJUE de 5 junio 2018 (TJCE 2018, 65) (Montero Mateos -C-677/16 - y Grupo Norte Facility (TJCE 2018, 64) - C-574/16 -), como, de manera*

*específica, por la STJUE de 21 noviembre de 2018 (TJCE 2018, 209) (C-619/17) - segunda de las dictadas por el Tribunal de la Unión en ese mismo caso-. Así lo hemos declarado en la STS/4ª/Pleno de 13 marzo 2019 (RJ 2019, 1164) (rcud. 3970/2016 ), al resolver el asunto que dio origen a aquella sentencia del TJUE.*

*4. Procede estimar el recurso de casación para unificación de doctrina del demandante inicial y, en consecuencia, casar y anular en parte la sentencia recurrida en el sentido de declarar el derecho del demandante a recibir a cargo de la parte demandada una indemnización de cuantía de **veinte días de salario por año trabajado**, a cuyo abono se le condena, manteniendo el resto de los pronunciamientos del fallo».*

Según nuestros cálculos, esta indemnización ascendería (s.e.u.o.) a **17.929,98 €**.

### **TERCERO.- EXTINCIÓN CONTRACTUAL DE INDEFINIDO NO FIJO A LA LUZ DE LA NUEVA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA.**

A nuestro criterio, y al de la mayoría de los juristas, la doctrina clásica sobre la cuantía de la indemnización está superada a la vista de los recientes pronunciamientos comunitarios, las **STJUE de 22 de febrero de 2024, Caso UNED**, y **STJUE de 13 de junio de 2024, Caso Generalidad de Cataluña**, que han considerado esta indemnización como insuficiente, por lo que gran parte de la doctrina entiende que la sanción más apropiado sería la establecida para el **despido improcedente**, esto es, **45/33 días de salario por año trabajado**.

Y así lo ha entendido la **STSJ de Castilla y León de 10 de junio de 2024**, que señala que: «... queda claramente establecido que la indemnización de 20 días es claramente insuficiente por lo que esta sala considera que teniendo en cuenta el abuso de la contratación temporal **la indemnización correcta que debe aplicarse es la correspondiente a un despido improcedente**. Esta sala elige esta opción porque supone dado que la misma contempla un incremento en función del tiempo de prestación de servicios lo que supone un incremento paralelo al tiempo de duración de la infracción cometida, lo que a juicio de esta sala se ajusta más que una cantidad fija que no variaría en función del tiempo que hubiese durado el trabajo irregular».

En la misma línea, la **STSJ de Galicia de 28 de junio de 2024, Rec. nº 1309/2024** ha declarado:

*«A juicio de esta Sala, dicha doctrina debe ser reinterpretada, a la luz de la STJUE de 22.02.2024, C-59/22, en cuyos párrafos 102 a 108 se argumenta:*

" 102 Mediante las cuestiones prejudiciales sexta y séptima planteadas en los asuntos C-59/22 y C-110/22 y las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas en el asunto C-159/22 , el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente.

103 A este respecto, es preciso recordar que la **cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos**. En tal supuesto, **corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas** que no solo deben ser **proporcionadas**, sino también lo **bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco** (sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3 , apartado 81 y jurisprudencia citada).

104 Además, el Tribunal de Justicia ha precisado que, **cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes**, con objeto de **sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión**. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19 , EU:C:2022:3 , apartado 84 y jurisprudencia citada).

106 Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado que **el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco**, consistente en **prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada**. En efecto, tal abono parece ser **independiente** de cualquier consideración relativa al **carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada** (sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19 , EU:C:2021:439 , apartado 74 y jurisprudencia citada).

107 Por lo tanto, esa medida no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 103 de la presente sentencia (véase la sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 75 y jurisprudencia citada).

108 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales sexta y séptima planteadas en los asuntos C-59/22 y C-110/22 y a las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas en el asunto C-159/22 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos".

Como consecuencia, concluye la citada STJUE de 22.02.2024, en el apartado 4 de su Parte Dispositiva, declarando que " La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos".

Aun cuando de ello deriva que la indemnización de 20 días es insuficiente para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión (en esta misma

*línea, Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León-Valladolid, Sala General, de 10.06.2024, rec. 1089/2024), en el supuesto que nos ocupa, una vez determinada la **inexistencia del despido y al solicitarse por el actor para ese supuesto una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, es claro que las exigencias de los principios dispositivo y de congruencia impiden la fijación de una indemnización mayor**».*

Esta es, además, la línea que parece sugerir el Tribunal Supremo en el Auto que plantea la cuestión prejudicial tras las resoluciones comunitarias antes citadas.

Por lo tanto, a nuestro criterio, la indemnización a percibir por el trabajador sería de **29.584,46 €**.

#### **CUARTO.- EXTINCIÓN DE INDEFINIDO NO FIJO Y NUEVA CONTRATACIÓN.**

La **STS de 16 de enero de 2024, Rec. n.º 1126/23**, ha recordado que el cese tiene toda su eficacia extintiva, con las consecuencias jurídicas consiguientes, aunque posteriormente se suscriba nuevo contrato de trabajo:

*«Esta Sala ha declarado que constituye un despido improcedente la extinción por voluntad del empresario de un contrato de trabajo temporal antes de la fecha prevista en él, a pesar de que el empleador y el trabajador **suscribieron un nuevo contrato temporal dos días después de la finalización del anterior** (...)*

*El TS ha declarado que los trabajadores con una relación laboral indefinida no fija tienen derecho a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades cuando se cubre la plaza reglamentariamente, aunque posteriormente la empresa haya vuelto a contratar al mismo trabajador: a) La sentencia del TS 304/2020, de 12 mayo (rcud 825/2018) explicó que la extinción de una relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza no constituye un despido sino que el trabajador tiene derecho a percibir la citada indemnización de 20 días de salario por año trabajado. En dicho litigio, la finalización de la relación laboral indefinida no fija se produjo el 30 de septiembre de 2016 y la trabajadora volvió a ser contratada por la misma empleadora el 28 de octubre de 2016 con un contrato de interinidad. b) La sentencia del TS 1216/2021, de 2 diciembre (rcud 1030/2019), reiteró esa doctrina en un procedimiento en el que el cese se había producido el 30 de junio de 2017 y el empleador le había contratado de nuevo el 24 de octubre de 2017. c) La sentencia del TS 505/2022, de 1 junio (rcud 429/2019) argumentó que resultaba ajustada a derecho la cobertura de la plaza ocupada por el trabajador indefinido no fijo, una vez que*

*se han seguido los procedimientos legalmente previstos a tal efecto, con independencia del derecho a la referida indemnización. En dicha litis, la relación laboral indefinida no fija había finalizado el 28 de agosto de 2009 por la cobertura de la vacante. Posteriormente, ambas partes suscribieron un nuevo contrato temporal».*

En el mismo sentido, la **STS de 25 de septiembre de 2024, Rec. n.º 2719/2023**, también considera procedente la indemnización a una trabajadora que es cesada y al día siguiente suscribe nuevo contrato:

*«QUINTO.- 1.- En este pleito se produjo la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba una trabajadora que había adquirido la condición de indefinida no fija. La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial obliga a concluir que la actora tiene derecho a percibir la indemnización extintiva de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. El hecho de que posteriormente suscribiera un nuevo contrato temporal con el mismo empleador no deja sin efecto la citada extinción contractual por voluntad unilateral del empresario. Se tratará de una relación laboral de duración determinada iniciada en fecha 1 de febrero de 2022 con la finalidad de prestar servicios en otra plaza vacante distinta hasta que se proceda a su cobertura reglamentaria».*

Pues bien, la **STSJ de Galicia de 28 de junio de 2024, Rec. n.º 1309/2024**, analiza los supuestos de cese tras procesos de estabilización y condena a la Universidad de Vigo a abonar la indemnización legalmente establecida *«el objeto de este motivo es determinar si la pérdida de la condición de personal laboral indefinido (no fijo), víctima de una contratación temporal abusiva y fraudulenta, genera derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días por año trabajado con el tope de 12 meses, u otra compensación/indemnización, aunque la pérdida de la condición de personal indefinido (no fijo) sea consecuencia de la adquisición de la condición de funcionario de carrera previa superación del correspondiente proceso selectivo de acceso libre por el cauce de concurso-oposición».*

En este caso, se extingue la contratación como indefinido no fijo, y ha superado un proceso selectivo abierto y público, como cualquier otro ciudadano, superando el mismo, y obteniendo una plaza fija nueva.

Recordemos que el párrafo 77 y ss. de la **STJUE de 13 de junio de 2024, asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22**, Caso Generalidad de Cataluña, señalan claramente que la convocatoria de los procesos selectivos que se contempla en la jurisprudencia nacional o en el artículo 2 de la **Ley 20/2021**, **no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o**

**relaciones de empleo de duración determinada ni, por tanto, para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.**

El Tribunal reitera que estos procesos, cuyo resultado es incierto, están abiertos, en general, a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso y su convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada.

**QUINTO.- RECONOCIMIENTO SUBSIDIARIO DE UNA INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA POR ABUSO EN LA TEMPORALIDAD.**

La **STJUE de 22 de febrero de 2024** recuerda que cuando se ha producido un abuso debe aplicarse alguna medida que *“presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión”*.

Y continúa en sus **apartados 106 y 107**:

*«El abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.*

*Por lo tanto, esa medida no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco».*

Por lo que se concluya, respondiendo a las cuestiones prejudiciales afirmando:

*«la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos».*



Una solución es la apuntada por la **STSJ de Madrid de 27 de octubre de 2023, Rec. n.º 304/2023**, apuntando a la LISOS como referencia:

*«A la vista de la conclusión que se acaba de consignar, la Sala entiende, en ejercicio también de la competencia atribuida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que la concesión a la actora de una indemnización destinada a compensar los daños que le ha ocasionado la demandada por el uso abusivo de una relación de empleo de duración determinada, en los términos en los que la define la cláusula tercera de la Directiva analizada, sin adoptar ninguna medida para poner coto a una práctica ilegal, contraria a dicha estipulación, relación que seguía en vigor en el momento del juicio, constituye una herramienta apropiada y efectiva a un triple efecto:*

*1º) sancionar la infracción por parte de la Administración autonómica de la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE, bien entendido que la expresión "sanción" que utiliza el tribunal comunitario no tiene un carácter propiamente punitivo, constituyendo una consecuencia asociada a la situación antijurídica generada;*

*2º) garantizar la protección de la demandante frente al abuso de que es víctima, satisfaciendo la finalidad resarcitoria del daño sufrido;*

*3º) erradicar ese tipo de comportamientos, cumpliendo una importante función preventiva en tanto puede coadyuvar de manera muy destacada a que el empleador ponga en marcha mecanismos que eviten el mantenimiento prolongado en el tiempo de situaciones manifiestamente contrarias al ordenamiento comunitario.*

*II.- Una vez afirmada la procedencia, desde la perspectiva jurídica de la aplicación de la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE, de la indemnización reclamada por la demandante como mecanismo efectivo para sancionar el abuso cometido por la Comunidad de Madrid, evitar que se siga produciendo, y reparar los perjuicios irrogados a la actora, debemos afrontar la problemática de su cuantificación. (...)*

*En su lugar, este Tribunal considera adecuado, razonable y proporcionado acudir como referente orientativo, dada la triple dimensión "sancionadora" en el sentido anteriormente señalado, reparadora y disuasoria de la indemnización, al monto de la sanción pecuniaria fijada en el art. 40.1.c) bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para actuaciones empresariales como la protagonizada por la Comunidad de Madrid, que el art. 7.2 de esa misma norma tipifica como falta grave.*

*En virtud de ese criterio, y atendiendo a las circunstancias concurrentes en este caso, expuestas en el epígrafe II del fundamento precedente, procede fijar la indemnización en el grado e importe máximo establecido, ascendente a 10.000 euros».*

Por todo ello,

**SUPLICA AL JUZGADO DE LO SOCIAL**, que, habiendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y, en su virtud, tenga por formulada demanda en materia de **DESPIDO (INDEMNIZACIÓN)** contra la Entidad ya indicada y, tras los trámites oportunos, se señale día y hora para la celebración del acto de conciliación previo a juicio por el que, en definitiva, y en caso de no avenencia, se dicte Sentencia, por la que se estime la demanda formulada frente al **CONCELLO DE ORTIGUEIRA**, y, en consecuencia:

1. Se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de **29.584,46 €**, en concepto de indemnización por cese, más un 10 % de intereses moratorios.
2. Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de **17.929,98 €**, en concepto de indemnización por cese, más un 10 % de intereses moratorios.
3. Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de **10.000 €**, en concepto de indemnización,

todo ello, con las consecuencias legales inherentes.

En A Coruña, a 17 de febrero de 2025.

**OTROSÍ DIGO.-** Que a los oportunos efectos de notificaciones y emplazamientos se designa el despacho de la Letrada que suscribe, VENTO ABOGADOS & ASESORES, sito en Calle Fonseca, 6 – Piso 4, 15004, A Coruña, y el correo electrónico [mariaroman@vento.es](mailto:mariaroman@vento.es).

**SEGUNDO OTROSÍ DIGO.** - Que interesa al Derecho de esta parte se practique en el acto del juicio oral los siguientes medios de,

**PRUEBA**

**A.- DOCUMENTAL**, consistente en,

1.- Que se requiera a la Entidad demandada para que aporte el acto del juicio oral:

- Contratos de trabajo del actor.
- Nóminas del último año de prestación de servicios del actor para la demandada
- Expediente administrativo del actor.

2.- Demás que se aportará por esta parte.

**B.- TESTIFICAL**

**SUPLICA** tenga por hechas las anteriores manifestaciones a los efectos oportunos, admitiendo la prueba que se articula y ordenando previa declaración, lo conducente a su práctica.

En A Coruña, a 17 de febrero de 2025.







# Resumen del Mensaje LexNET - Iniciador Asunto

Fecha Generación: 18/02/2025 10:00

## Mensaje

IdLexNet	202510746858034	
Asunto	Despido	
Remitente	ROMAN CAPELAN, MARIA [3805]	
Destinatarios	Colegio de Abogados	Ilustre Colexio de Abogados de A Coruña
	Órgano	OF. REGISTRO Y REPARTO SOCIAL de Ferrol, A Coruña [1503644000]
	Tipo de órgano	JDO. DE LO SOCIAL(SOCIAL)
	Oficina de registro	OF. REGISTRO Y REPARTO SOCIAL [1503644000]
Fecha-hora envío	17/02/2025 13:18:47	
Documentos	DEMANDA DESPIDO ALEJANDRO VÁZQUEZ GARCIA FDA.pdf(Principal)	Descripción: DEMANDA DESPIDO Catalogación: DEMANDA Hash del Documento: 31a2200c954e79befe6f51e8dbb533f6a0752a9b14c48dddc68c2b701619438
Datos del mensaje	Intervinientes	Documento Nacional de Identidad (DNI) [32706165G] VAZQUEZ GARCIA, ALEJANDRO [DTE] Demandante
		Número de Identificación Fiscal (NIF) [P1506200C] CONCELLO DE ORTIGUEIRA [DDO] Demandado
	Materia	Despido
	Tipo Cuantía	No procede
Firmantes	• Firmante: [3805] MARIA ROMAN CAPELAN ABOGADO del Ilustre Colexio de Abogados de A Coruña. Huella Digital del Firmante: 1759bcd1a0a6827ac1eaf4f1c80832e23dd2d25d • Huella Digital del Sistema LexNET: 27b357868aa54e465e0ef0f93718e62d59027f98	

(\*) Todas las horas referidas por LexNET son de ámbito Peninsular.

