



Roj: **STS 1819/2013** - ECLI: **ES:TS:2013:1819**

Id Cendoj: **28079140012013100255**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/03/2013**

Nº de Recurso: **1415/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintiséis de Marzo de dos mil trece.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada Sra. Souto Neira en nombre y representación de Dña. Marí Trini contra la sentencia dictada el 13 de marzo de 2012 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 5692/11, interpuesto contra la sentencia de fecha 10 octubre de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Lugo, en autos núm. 571/11, seguidos a instancias de la ahora recurrente contra LA CONSELLERIA DE TRABAJO E BENESTAR sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida LA XUNTA DE GALICIA representada por el procurador Sr. Vázquez Guillen.

Es Ponente la Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 10-10-2011 el Juzgado de lo Social nº 1 de Lugo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " **1º**.- La demandante Dña. Marí Trini, ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la demandada CONSELLERIA DE TRABAJO E BENESTAR DE LA XUNTA DE GALICIA, en la residencia de mayores As Gandaras, desde el 26 de agosto de 2010, con categoría profesional de camarera limpiadora y salario mensual de 1539,93 euros, con prorrata de pagas extras.

**2º.-** La actora, en fecha 25 de mayo de 2011, suscribió con la demandada un contrato de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en "acumulación de tareas". La duración pactada fue del 26 de agosto al 25 de diciembre de 2010. Posteriormente las partes suscribieron una cláusula adicional al contrato, modificando la fecha de término del contrato, que pasó a ser la de 25 de mayo de 2011. El contrato y la adición constan aportados a los autos, y su contenido se da por expresamente reproducido.

**3º.-** La demandante comunicó a la actora la extinción de su contrato con efectos de fecha 25 de mayo de 2011.

**4º.-** La demandante no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria o sindical de los trabajadores.

**5º.-** La actora ha agotado el trámite de reclamación previa."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la demanda formulada por Dña. Marí Trini debo declarar y declaro improcedente el despido de la actora con efectos de fecha 25 de mayo de 2011, y condeno a la demandada CONSELLERIA DE TRABAJO E BENESTAR DE LA XUNTA DE GALICIA a que, en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta resolución, opte entre readmitir a la demandante en su puesto de trabajo o indemnizarle por la extinción de la relación laboral con la cantidad de 1.539,90 euros y, en todo caso, a abonar a la trabajadora los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del



despido hasta la notificación de la presente resolución, en cuantía de 51,33 euros diarios, debiendo poner en conocimiento del Juzgado en el plazo antes dicho, si opta o no por la readmisión. Todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad que al FONDO DE GARANTIA SALARIAL le corresponda asumir dentro de los límites legales."

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por LA CONSELLERIA DE TRABAJO E BENESTAR ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la cual dictó sentencia en fecha 13-03-2012, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la demandada Xunta de Galicia (Consellería de Traballo e Benestar), debemos revocar y revocamos la sentencia dictada en estos autos por el Juzgado de lo Social nº 1 de Lugo, en fecha 10 de octubre de 2011, y con desestimación de la demanda de despido interpuesta por la actora Dña. Marí Trini, debemos absolver y absolvemos libremente a la Comunidad Autónoma demandada, por inexistencia de tal despido."

**TERCERO.-** Por la representación de Dña. Marí Trini se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación el 8/05/2012, en el que se alega infracción del art. 15.3 del ET, en relación al art. 56 E.T y el art. 6.4 del Código Civil. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. de Galicia de 8 de noviembre de 2011 (R-4099/11).

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 8-11-2012 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO.-** Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20-03-2013, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Se trata aquí de analizar si el contrato temporal que regía las relaciones entre las partes se ajustaba a Derecho. La sentencia recurrida niega que se hubiera celebrado en fraude de Ley porque entiende que esta correctamente justificada la causa de temporalidad.

La actora prestaba servicios en virtud de contrato de trabajo eventual por acumulación de tareas, en su calidad de camarera limpiadora. Para la sentencia recurrida, estando acreditado que el cuadro de personal del centro era insuficiente -debido a los descansos y permisos-, se daba la causa justificativa de la temporalidad de la contratación.

Recorre la trabajadora denunciando la infracción del art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación al art. 56 del mismo texto legal y el art. 6.4 del Código Civil.

Para dar cumplimiento al requisito de la contradicción del art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la parte recurrente invocaba tres sentencias de contraste. Ante la falta de selección de dicha parte, se opta por la que tiene fecha más reciente; resultando ser la dictada por la misma Sala de Galicia de 8 de noviembre de 2011 (rollo 4099/2011). Dicha sentencia declara la improcedencia de los despidos en un supuesto muy similar en el que tres trabajadoras fueron contratadas como auxiliares de enfermería para prestar servicios en el mismo Centro de trabajo, con arreglo a la misma modalidad contractual eventual por acumulación de tareas. La duración de dichos contratos se fijó desde el 14/9/2010 hasta el 13/1/2011 aunque luego se amplió también la fecha de finalización, hasta el 1/3/2011, en que las actoras resultaron cesadas por la misma administración demandada. Los contratos suscritos contenían también la misma cláusula 7ª tendente a concretar la causa que justificaba su temporalidad en los mismos términos que el contrato celebrado por el demandante de autos y, sin embargo, en este caso la misma Sala declaraba los despidos improcedentes por considerar que la contratación fue fraudulenta no sólo por la generalidad de los términos en que resulta su objeto expresado en el contrato, sino también porque se fijó una temporalidad máxima, cosa que entiende es contraria a la naturaleza del contrato, y porque las demandantes -como sucedía en otros supuestos resueltos anteriormente por la propia Sala, dice la sentencia-, realizaban actividades permanentes y normales de la demandada.

Concorre la necesaria contradicción puesto que las circunstancias facticas de las dos sentencias son prácticamente idénticas, como también lo era la causa aducida por la empresa para la contratación temporal de los trabajadores. No obstante el cese es calificado de forma distinta en las sentencias comparadas porque lo que para la recurrida resulta suficiente para justificar la temporalidad del vínculo contractual, no se aprecia como válido en la sentencia de contraste. De ahí que las sentencias lleven a establecer fallos opuestos pese a la identidad de circunstancias prácticas, pretensiones y fundamentos de éstas.



**SEGUNDO.-** En relación al contrato eventual utilizado en este caso, tanto el art. 15.1b) E.T. , como su norma de desarrollo - art. 3.2 del R.D. 2720/1998 - establecen los requisitos formales, propios de una modalidad contractual como ésta que es estrictamente causal. En concreto se exige que se exprese con precisión y claridad la causa o circunstancias que justifiquen la contratación; lo cual está vinculado a la vigencia del contrato ya que la duración del mismo se mide en atención al momento en que la causa se produce y tiene establecido, en todo caso, un vida máxima.

La falta de concreción no impide que se analice la efectiva realidad de la causa, al admitirse prueba en contrario que demuestre que el contrato obedecía a la concurrencia de la misma pese a su defectuosa plasmación formal.

Pues bien, en el presente caso, no hubo precisión alguna de las circunstancias que podían calificarse como "acumulación de tareas" en la constatación formal del contrato. No obstante, la Sala de suplicación extrae de lo actuado que la justificación de la temporalidad del vínculo se hallaba en la insuficiencia de la plantilla "debido a los descansos por permisos contemplados en la normativa vigente". Es decir, eliminaba el juego de la presunción de indefinición del contrato por quebranto de las formalidades legales por la acreditación de que la verdadera razón de la contratación se hallaba en la necesidad de cubrir las funciones de trabajadores que disfrutaban de permisos o descansos legales o convencionales.

Esta Sala IV del Tribunal Supremo, en varias sentencias dictadas fundamentalmente en relación con la contratación temporal practicada por el Organismo Autónomo Correos y Telégrafos, ha admitido que, en el caso de las Administraciones Públicas, el déficit de plantillas puede constituir una causa de eventualidad. En este sentido, la STS de 23 de mayo de 1994 (rcud. 871/1993 ) señaló que el déficit puede deberse a que exista un número de puestos de trabajo no cubiertos reglamentariamente o a la circunstancia de que los titulares no acudan a prestar servicio por distintas causas, y esta doctrina se sostuvo también cuando se producía un déficit temporal de plantilla durante el disfrute de las vacaciones, que fue considerada como posible causa de acumulación de tareas a efectos de eventualidad.

Se ha venido sosteniendo, por tanto, que la cobertura de las necesidades provocadas en la empresa como consecuencia de la coincidencia de las vacaciones de los trabajadores de la plantilla puede llegar a constituir causa justificativa del contrato eventual.

Precisábamos en la STS de 16 de mayo de 2005 (rcud. 2412/2004 ), cuando indicábamos que la recepción de la insuficiencia de la plantilla del organismo, como causa admisible en el marco del art. 15.1 ET , " es ciertamente polémica, como se vio en la sentencia de esta Sala de 23 de mayo de 1994 , que va acompañada de un voto particular, en el que se sostiene que esta causa es en principio ajena «a los contratos eventuales por circunstancias de la producción», pues lo que se pretende en realidad es «una cobertura de vacantes temporales» que «es propia, en cambio, de los contratos de interinidad »". Pero aclarábamos que ya la sentencia de 23 de mayo de 1994 (así como otras anteriores y posteriores) consideró que " en el caso de las Administraciones Públicas la insuficiencia de plantilla puede actuar como un supuesto de «acumulación de tareas», pues en un ámbito en el que no puede recurrirse a la interinidad por vacante si el puesto de trabajo no se ha creado como tal y no se ha incluido en la relación de puestos de trabajo, se produce esa «desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste». La doctrina de la Sala aclara que «si bien en el ámbito de la empresa privada no pueden calificarse como propios de la acumulación de tareas los casos en que el indicado desequilibrio o desproporción se debe exclusivamente a la existencia de vacantes o puestos fijos sin cubrir en la plantilla de la misma, toda vez que tales vacantes han de ser cubiertas normalmente por medio de contratación indefinida, la cual, en dicha área, se puede llevar a cabo con igual o mayor rapidez que la contratación temporal; en cambio, en la Administración Pública, aunque en definitiva las vacantes existentes terminarán siendo provistas en la forma reglamentaria establecida, hay que tener en cuenta que tal provisión exige el cumplimiento de una serie de requisitos y condiciones, lo que implica que la misma no puede tener lugar inmediatamente, ni siquiera con rapidez, sino que necesariamente ha de transcurrir un período de tiempo, que en ocasiones puede ser dilatado, hasta que se realizan los nombramientos pertinentes para ocupar tales vacantes». De ahí que «el organismo público que en un momento determinado tiene un número elevado de puestos sin titular, se encuentre en una situación de déficit de personal, en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles, situación que puede prolongarse bastante tiempo» y en esta situación aparece «el supuesto propio de acumulación de tareas». Por ello, se concluye que es «lícito el que la Administración acuda a los contratos de trabajo eventuales para remediar, en la medida de lo posible, esa situación " .

Dicha doctrina ha sido recordada en nuestra STS de 7 de diciembre de 2011 (rcud. 935/2011 ), en la que decíamos que " Lo que caracteriza a la "acumulación de tareas" es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento



*ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aún estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo ".*

Concluíamos así que en casos de desequilibrio por la existencia de vacantes que no pueden ser cubiertas de modo rápido, " *es totalmente lógico entender que nos encontramos ante unos supuestos de acumulación de tareas. Y esta especial situación se puede dar sobre todo en el ámbito de las Administraciones públicas, en las que los nombramientos de las personas que han de ocupar los puestos disponibles tienen que efectuarse siguiendo el procedimiento legal prescrito y con exacto cumplimiento de las disposiciones y exigencias ordenadas por la ley, por lo que siempre transcurre un determinado lapso temporal, que en ocasiones puede ser muy dilatado, entre el momento en que se producen las vacantes y aquél en que éstas quedan reglamentariamente cubiertas. Así pues, el organismo público que en un momento determinado tiene un número elevado de puestos sin titular, se encuentra en una situación de déficit de personal, en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles, situación que puede prolongarse bastante tiempo; aparece, por tanto, nítidamente el supuesto propio de la acumulación de tareas. De ahí que sea lícito el que la Administración acuda a los contratos de trabajo eventuales para remediar, en la medida de lo posible, esa situación ".*

Por todo ello resumíamos la solución alcanzada señalando que, " *si bien cuando el contrato temporal se pacta por la Administración pública para que el contratado sirva una plaza concreta y específica que está sin titular, hasta que tal titular sea nombrado conforme a la ley, nos encontramos ante la figura del contrato de interinidad por vacante; en cambio cuando los supuestos sin cubrir son numerosos es obvio que se produce con carácter general la referida situación de acumulación de tareas que permite la contratación eventual, la cual se efectúa con base en esa situación genérica, no en relación a una vacante determinada ".*

Ahora bien, con independencia de la adecuación de las vacaciones de la plantilla para justificar la existencia de una acumulación de tareas, lo cierto es que la utilización del contrato eventual exige la concurrencia real de dicha causa, no pudiendo servir al respecto la mera mención a la concurrencia con las vacaciones de otros trabajadores de la plantilla. Así lo hemos recordado en la STS de 12 de junio de 2012 (rcud. 3375/2011 ).

En el presente caso, no sólo no se consignaba válidamente la causa de la contratación -con identificación de la circunstancia de los permisos o descansos de trabajadores concretos-, sino que, además, la extinción se produce sin relación alguna con el agotamiento de los periodos de descanso de los trabajadores en cuestión, lo que impide conocer en qué medida había un incremento de las necesidades productivas de la empresa.

Por todo ello, hemos de estimar el recurso, y anular y casar la sentencia recurrida y resolviendo el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de dicha clase, confirmando la sentencia de instancia.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Dña. Marí Trini frente a la sentencia dictada el 13 de marzo de 2012 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 5692/11 , casamos y anulamos la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación desestimamos el recurso de dicha clase formulado por la Xunta de Galicia (Consellería de Trabajo e Benestar), y confirmamos la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Lugo, autos núm. 571/11. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.