



Roj: **STS 4643/2012 - ECLI:ES:TS:2012:4643**

Id Cendoj: **28079140012012100457**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2012**

Nº de Recurso: **3375/2011**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 7977/2011,**
STS 4643/2012

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a doce de Junio de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Pérez del Riego en nombre y representación de QUALYTEL TELESERVICIOS S.A. contra la sentencia dictada el 12 de julio de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación nº 3107/11, interpuesto contra la sentencia de fecha 24 de febrero de 2011, dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona, en autos núm. 1102/10, seguidos a instancias de Dña. Noemi contra la ahora recurrente sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida Dña. Noemi representada por el letrado Sr. Vázquez Beltran.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 24-02-2011 el Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " **1º**.- La actora ha prestado servicios en la demandada, primero a través de una ETT desde 17-3-2010 hasta 16-7-2010 y desde 19-7-2010 contratada por la demandada hasta el 19-11-2010. La categoría era la de teleoperadora y el salario 1079,68 euros con prorrata (documental: nóminas, contrato de trabajo; no controvertido). **2º**.- El contrato de puesta a disposición se celebró por acumulación de tareas debido al incremento de llamadas del servicio de atención al cliente de Gas Natural. Con la actora se suscribió un contrato desde 17-3-2010 hasta 17-5-2010, prorrogado hasta 16-7-2010. El contrato celebrado con la demandada, de 19-7-2010, lo fue eventual por circunstancias de la producción, expresándose que era por acumulación de tareas por sustitución del personal en vacaciones, Belen, Irene, Modesto y Victorio, del servicio de atención de clientes de Gas Natural, tratándose de actividad normal de la empresa. La duración prevista era hasta 19-9-2010. Fue prorrogado hasta 19-11-2010 (documental de la empresa). **3º**.- Se tiene por reproducida y probada la relación y las solicitudes de las vacaciones del personal de la empresa (documento 5 de la empresa y testifical). Los trabajadores incluidos en el cuadro de vacaciones tenían la misma categoría de la actora y han sido sustituidos por ella cuando han hecho vacaciones. Todos trabajaban en el mismo centro (testifical). **4º**.- En fecha 19-11-2010 recibió comunicación empresarial (se tiene por reproducida) en la que se le manifiesta la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido (documental de ambas partes). **5º**.- Se celebró conciliación sin efecto (documental). **6º**.- La trabajadora no ostenta cargo representativo legal ni sindical (no controvertido)."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que debo desestimar la demanda presentada por Noemi contra QUALYTEL TELESERVICIOS S.A, FOGASA en reclamación de despido absolviendo a los



demandados de los pedimentos deducidos en su contra al no apreciarse la existencia de despido sino válida extinción contractual".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Noemi ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla Leon, la cual dictó sentencia en fecha 12-07-2011, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Noemi contra la sentencia de 24 de febrero de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona en autos 1102/10 de aquel juzgado seguidos a instancia de la ahora recurrente contra Qualytel Teleservices S.A. y Fogasa y, en consecuencia, la revocamos declarando improcedente el despido de la actora por la empresa demandada a la que condenamos a que, a su elección, la readmita inmediatamente o le indemnice en la cantidad de 1.064,88 euros y al pago de salarios de tramitación desde la fecha del despido pudiendo la empresa reclamar salarios al Estado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 57 del E.T."

TERCERO.- Por la representación de QUALYTEL se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 18-10-2011, en el que se alega -. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. Castilla Leon, sede en Valladolid, de 14 de julio de 2009, (R-757/09).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 2-02-2012 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 diez 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 5-06-2012, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La empresa demandada se alza en casación para unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictada el 12 de julio de 2011 (rollo 3107/2011), que revoca la sentencia del Juzgado de lo Social nº 29 de los de Barcelona, de 24 de febrero de 2011 (autos 1102/2010), y, estimando la demanda de la trabajadora, declara improcedente el despido en los términos antes transcritos.

La Sala de suplicación califica de fraudulenta la contratación de la demandante al haberse efectuado mediante la modalidad de contrato eventual por acumulación de tareas. Razona que la cobertura de la insuficiencia de la plantilla por coincidencia del periodo de vacaciones no justifica el uso de dicho tipo de contrato temporal, pues de este modo se está soslayando los controles propios del contrato de interinidad del art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La parte recurrente sostiene que el contrato eventual era adecuado a la finalidad expresada y alega la existencia de contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 14 de julio de 2009 (rollo 757/2009).

Concurre entre las sentencias comparadas la contradicción exigida, como presupuesto de la casación unificadora, por el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral (aplicable al caso en virtud de la Disp. Trans. 2ª de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social), como asimismo pone de relieve el Ministerio Fiscal.

En la sentencia de contraste se daba también la circunstancia de que el trabajador demandante prestaba servicios en virtud de un contrato eventual para la cobertura de las vacaciones de los trabajadores de la plantilla. La extinción del mismo da lugar a la demanda de despido que es desestimada en suplicación, por entender la Sala de Valladolid que las vacaciones de los trabajadores de la empresa no hubieran justificado que el contrato del actor hubiera sido el de interinidad, y ello porque, según allí se razona, las vacaciones no constituyen un supuesto de suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo. De ahí se concluye con la validez del contrato eventual por circunstancias de la producción, mientras no se supere el máximo de contratación reglamentariamente previsto.

La analogía de los supuestos de hecho y de los fundamentos de la pretensión resulta evidente, y, no obstante, las sentencias llegan a resultados diametralmente opuestos y ello pese a que ambas parten de la jurisprudencia de esta Sala IV. Mientras que la sentencia referencial se apoya en las STS de 2 de junio -rcud. 3222/93-, 5-rcud. 83/94- y 12 de julio de 1994 (rcud. 121/1994) y en la interpretación de que de ellas han hecho otros Tribunales Superiores de Justicia -como Asturias o Madrid-; la sentencia recurrida mantiene que esta Sala del Tribunal Supremo modificó su criterio en las STS de 26 de octubre de 1999 y 31 de marzo de 2000.



SEGUNDO.- La empresa recurrente denuncia la infracción de los arts. 15.1 b) ET y 14 c) del Convenio Colectivo del sector del Contact Center, manteniendo que el contrato de interinidad, al que remite la sentencia recurrida, no está previsto para la sustitución de los trabajadores de vacaciones y citando la STS de 12 de julio de 1994 (rcud. 121/1994).

En efecto, la indicada sentencia de esta Sala IV -así como las STS de 2 de junio (rcud. 3222/1993) y de 5 de julio de 1994 (rcud. 83/1994) y 15 de febrero de 1995 (rcud. 1672/94)- señalaba que " *que la causa de interinidad aducida -sustitución de un empleado en vacaciones- es en realidad una causa de eventualidad, puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha* ", si bien lo hacía a los efectos de declarar que para el cómputo del límite máximo de duración de los contratos eventuales había de tomarse en consideración también aquellos periodos de tiempo en que el trabajador estuvo contratado bajo la modalidad de interinidad para cubrir puesto de trabajadores en vacaciones.

Lo cierto es que aquellos pronunciamientos hay que enmarcarlos, además, en las consideraciones que la jurisprudencia ha venido haciendo sobre la contratación temporal en las Administraciones públicas. 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.

Contrariamente a lo que se afirma en la sentencia recurrida, las de 26 de octubre de 1999 (rcud. 4498/1998) y 31 de marzo de 2000 (rcud. 2908/1999), que, a su vez, seguían a la STS de 19 de enero de 1999 (rcud. 660/1998) no contienen un cambio de doctrina. En ellas lo que se resolvía era la situación generada por el uso del contrato eventual para la cobertura de plazas vacantes (de nuevo se trata de la particularidad de la contratación laboral de las Administraciones Públicas).

Se señalaba allí que, cuando ello se realiza, no hay un " *mero error de calificación de contrato, sino un uso desviado de la forma de contratación, porque en los contratos eventuales no se identifica ninguna plaza vacante que pueda desempeñarse en interinidad hasta su cobertura, sino genéricamente una situación de falta de personal, que, aparte de su difícil encaje en el art. 15.1 b) ET nunca podría autorizar una relación que ha excedido con mucho la duración límite autorizada para los contratos de eventualidad* ".

Cabe concluir tras el análisis del devenir jurisprudencial con la admisibilidad de la contratación eventual cuando se produce una insuficiencia de la plantilla, de carácter genérico, pero no cuando se trata de cubrir plazas vacantes para las que se ha de acudir al contrato de interinidad por vacante, sometido a los límites del proceso de cobertura de aquellas.

Así lo 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 la sentencia de 23 de mayo de 1994 (así como otras anteriores y posteriores) " *considera 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 lo que la 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".

En conclusión, puede afirmarse que no ha sido alterada la inicial doctrina que afirmaba que las vacaciones anuales no configuran el presupuesto de la interinidad por sustitución. En consecuencia, es la sentencia de contraste la que acierta a la hora de efectuar la aplicación de la misma.

Conviene poner de relieve que, asumiendo aquella tesis jurisprudencial antes analizada, el art. 14 c) del Convenio Colectivo Estatal establece que podrá utilizarse el contrato eventual por circunstancias de la producción "con las siguientes limitaciones máximas: sustitución de personal de vacaciones: seis meses ..."

TERCERO.- Cabe añadir que, no obstante, los criterios expuestos, la solución del litigio podría haber sido acorde al fallo de la sentencia recurrida si, aun aceptando la adecuación de la modalidad de contratación utilizada por la empresa, no pudiera identificarse la verdadera causa de aquélla y la duración del contrato no se acomodara a la de la causa o, en suma, excediera de los límites legales establecidos para este tipo de contrato temporal.

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.

Sin embargo, en el presente caso, no sólo se consignaba válidamente la causa de la contratación -con identificación de la circunstancia de las vacaciones de trabajadores concretos-, y se ajustaba el contrato a lo permitido por el convenio, sino que, además, la extinción se produce con el agotamiento del periodo vacacional de los trabajadores en cuestión y sin haberse superado el máximo de seis meses convencionalmente previsto, sin que se haya puesto en duda que la concurrencia de aquellas vacaciones provocaba la desproporción entre la actividad a realizar y la plantilla de la que se disponía: un incremento, por tanto, de las necesidades productivas de la empresa.



Todo ello nos ha de llevar a estimar el recurso, al no ajustarse la sentencia recurrida a la doctrina correcta. Por ello casamos y anulamos la misma y, resolviendo el debate en suplicación, desestimamos el recurso de igual clase y confirmamos la sentencia del Juzgado de instancia que sí se acomodaba a la citada doctrina.

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 QUALYTEL TELESERVICIOS S.A. frente a la sentencia dictada el 12 de julio de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación nº 3107/11, casamos y anulamos la misma y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de igual clase y confirmamos la sentencia del Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona, autos núm. 1102/10, seguidos a instancias de Dña. Noemi, que sí se acomodaba a la citada doctrina. Sin costas y, con devolución de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisprudencial 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.