

Roj: **STS 674/1999 - ECLI:ES:TS:1999:674**Id Cendoj: **28079140011999100644**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **04/02/1999**Nº de Recurso: **2022/1998**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**Ponente: **AURELIO DESDENTADO BONETE**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a cuatro de Febrero de mil novecientos noventa y nueve.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ADDECO TT., S.A., EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, representada y defendida por el Letrado Sr. Sánchez de León García, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 17 de marzo de 1.998, en el recurso de suplicación nº 204/98, interpuesto frente a la sentencia dictada el 21 de noviembre de 1.997 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Eibar, en los autos nº 277/97, seguidos a instancia de D. Millán contra dicha recurrente, sobre despido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 17 de marzo de 1.998 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Eibar, en los autos nº 277/97, seguidos a instancia de D. Millán contra dicha recurrente, sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco es del tenor literal siguiente: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Millán frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Eibar dictada el 21 de noviembre de 1.997 en sus autos nº 277/97 seguidos a instancia del recurrente contra ADECCO TT, S.A. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, debemos revocar como revocamos la precitada resolución, y previa declaración de haber operado la empresa demandada un despido improcedente en la persona del trabajador demandante con fecha 13 de septiembre de 1.997, debemos condenar como condenamos a que ADECCO TT, S.A. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL indemnice en la cantidad de cuarenta y dos mil ochocientos veintitrés pesetas (42.823 ptas.) a Millán , y asimismo le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el 31 de diciembre de 1.997, en cifra de seiscientos ochenta y ocho mil trescientas sesenta y ocho mil pesetas (688.368 ptas.), sin costas del recurso".

SEGUNDO.- La sentencia de instancia, de 21 de noviembre de 1.997, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Eibar, contenía los siguientes hechos probados: "1º.- Que la empresa demandada Adecco, TT S.A. Empresa de Trabajo Temporal suscribió con G.S.B. Forja, S.A. contrato de puesta a disposición en virtud del cual, la demandada formaliza en fecha 1-7-97 con el actor, contrato de trabajo en la modalidad de acumulación de tareas con duración estimada hasta el 31-12-97 para prestar sus servicios como peón en la empresa G.S.B. Forja, S.A. en la localidad de Legazpia (Guipúzcoa). ---2º.- Que con fecha 11 de septiembre de 1.997, la empresa usuaria, G.S.B. Forja S.A. remite a la demandada el siguiente comunicado: "Por la presente queremos comunicarle, de conformidad con el artículo 41 del vigente Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, la intención de esta empresa de resolver con fecha 13-9-97, y por tanto, antes de su vencimiento, el contrato de Puesta a Disposición suscrito entre ambas partes debido a la finalización de la causa que lo originó: acumulación de tareas por incremento de pedidos provenientes de GKN, General Motors y Volkswagen en las secciones de Acabado, Forja y Mantenimiento, dada la normalización de tales pedidos; y que afecta al trabajador D. Millán ". ---3º.- Interesada la justificación de la causa de resolución por parte de la demandada, la usuaria remite documentación de la que se deriva que la caída de pedidos en el mes de septiembre es evidente.



—4º.- Que, desaparecida la causa del contrato de puesta a disposición, la demandada comunica al actor en fecha 13-9-97 la resolución anticipada de su contrato de trabajo. —5º.- Que el actor no ha ostentado en el último año la condición de representante legal de los trabajadores. —6º.- Que se celebró el oportuno acto de conciliación ante la Sección de Conciliación de Guipúzcoa, con el resultado de sin efecto".

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: "Que desestimando la demanda interpuesta por Millán contra ADECCO TT S.A. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, debo declarar y declaro procedente el despido de que fue objeto el actor en fecha 13-9-97, absolviendo a la demandada de todos los pedimentos en aquélla contenidos".

TERCERO.- El Letrado Sr. Sánchez de León, mediante escrito de 27 de mayo de 1.998, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de diciembre de 1.997. SEGUNDO.- Se alega la infracción de los artículos 6.2.b), 7.1 y 10.1 de la Ley 14/94, 14.f) y 15.2.f) del Real Decreto 4/95 y 41 del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, en relación con el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 del Real Decreto 2546/94.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 29 de mayo de 1.998 se tuvo por personado al recurrente y por interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.- No habiéndose personado la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 29 de enero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El actor concertó con la empresa de trabajo temporal demandada un contrato eventual por acumulación de tareas con una duración estimada desde el 1 de julio de 1997 al 31 de diciembre de 1997 para prestar servicios en la empresa GSB, Forja, S.A. El 11 de septiembre la empresa usuaria remitió a la empresa de trabajo temporal una comunicación por la que resolvía con fecha 13 de septiembre de 1997 el contrato de puesta a disposición debido a la finalización de la causa de acumulación de tareas que lo motivó, lo que se considera probado por la caída de la cartera de pedidos. La empresa de trabajo temporal comunicó la extinción del contrato de trabajo, pero, impugnada esta decisión, la sentencia recurrida declara el despido improcedente porque considera que el contrato de trabajo eventual es un contrato con un término cierto y, por tanto, su vigencia no queda condicionada a que mantenga la efectiva necesidad o causa por la que fue concertado, ni queda sometida a los avatares del contrato de puesta a disposición. La sentencia excluye la aplicación del artículo 41 del Convenio Colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal (Boletín Oficial del Estado de 3 de marzo de 1997), sobre denominada extinción anticipada de la relación laboral porque considera que esta previsión convencional es contraria a la configuración del contrato eventual en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia aportada para contraste es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de diciembre de 1997, que en una controversia sustancialmente igual -denuncia extintiva "ante tempus" en contrato eventual concertado con una empresa de trabajo temporal por desaparición de la acumulación de trabajo en la empresa usuaria- resuelve en sentido contrario. Para esta sentencia la duración prevista en el contrato no puede estimarse vinculante porque, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 14/1994, en los contratos de trabajo otorgados entre las empresas de trabajo temporal y los trabajadores, cuando son contratos de duración determinada, "su duración es coincidente con el contrato de puesta a disposición, de tal forma que concluido éste, por finalización de la actividad, no puede prolongarse áquel, y esa interpretación aparece ratificada por el artículo 38 del Convenio Colectivo, que consagra la extinción anticipada de la relación laboral entre las empresas de carácter temporal y los trabajadores, cuando por causas no imputables a tales empresas se imposibilita la continuidad de la prestación de servicios del trabajador, siempre que se acredita la finalización de la causa por la que fue contratado".

Existe la contradicción que se alega, pues la única diferencia reside en el convenio aplicable, que en el caso de la sentencia de contraste es el de 1995, pero tal diferencia es irrelevante, ya que no ha variado la redacción del precepto convencional.

SEGUNDO.- La cuestión planteada presenta dificultades importantes, como pone de relieve la parte recurrente en su cuidado escrito de interposición, en el que en definitiva denuncia la infracción de los artículos 6.2.b), 7.1 y 10.1 de la Ley 14/1994, 14.f) y 15.2.f) del Real Decreto 4/1995 y 41 del II Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal. Para la parte recurrente el tratamiento jurídico del contrato de duración limitada en el marco de las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT) debe ser distinto del contrato eventual común regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, pues en ese marco el contrato eventual deja de ser un contrato a término puro ("certus an" y "certus cuando") para pasar a ser un contrato de estructura temporal más



compleja, en el que la certidumbre en el cumplimiento del término se produce sólo en cuanto al plazo máximo de duración, pero no en cuanto a la permanencia de la causa. Por ello, entiende que no hay ningún límite temporal mínimo, lo que permite establecer una duración estimada, que no resulta vinculante cuando cesa la causa que motivó la contratación. De esta forma, si la circunstancia que justifica la temporalidad termina, el contrato se extinguirá aunque no haya vencido el término pactado ni, en su caso, el plazo máximo de duración.

TERCERO.- Para dar respuesta a la denuncia de infracción que se formula hay que estudiar primero el carácter de la temporalidad en el contrato de trabajo eventual para examinar luego si, como señala la parte recurrente, esa carácter presenta alteraciones significativas como consecuencia de la regulación especial en las empresas de trabajo temporal para, finalmente, valorar la regla que contiene el convenio colectivo aplicable en el sector.

El primer punto es el que mayores problemas plantea por la dualidad que en principio presenta el contrato eventual. Es éste un contrato en el que la temporalidad ha de justificarse en atención a una causa vinculada objetivamente a la presencia de circunstancias provisionales que crean una necesidad extraordinaria de trabajo en la empresa que no puede ser atendida por la plantilla normal de la misma. Estas circunstancias (acumulación de tareas por alguna anormalidad del proceso productivo, exceso de pedidos sobre lo que es normal en la demanda de la empresa o cualquier otra circunstancia del mercado, que altere la línea normal de producción) no son permanentes o al menos no aparecen como tales en el marco de las previsiones de organización de la producción en la empresa. La concreta duración de estas circunstancias puede ser conocida o desconocida en el momento de la celebración del contrato. En el primer supuesto el contrato debería concertarse con un término cierto; en el segundo el contrato podría vincular su duración a la subsistencia de esas circunstancias y actuar así como una condición resolutoria, si existe la posibilidad de que la circunstancia excepcional que justifica el carácter temporal de la contratación desaparezca antes del vencimiento del término máximo de duración, (artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1113 del Código Civil), o como un término cierto en su producción, aunque incierto en cuanto al momento, como en el contrato para obra o servicio determinado.

Pero en las regulaciones históricas del contrato eventual se han fijado, directamente o por remisión a las normas sectoriales, un término cierto que actúa necesariamente sobre la duración del contrato. De esta forma, se introduce una desconexión entre la causa de la temporalidad y la vigencia del contrato: la causa justifica el recurso a la temporalidad, pero no determina, al menos de forma completa, la duración del contrato, pues la relación puede extinguirse aunque subsista la causa y ésta podría desaparecer y mantenerse, sin embargo, el vínculo si no ha vencido el término pactado o el máximo aplicable. Lo que sucede es que en su formulación literal en la ley sólo se menciona el plazo máximo (seis meses), lo que, en principio, permitiría tres opciones: 1ª) Mantener que el contrato ha de estar sometido siempre a un tiempo cierto, que será el que corresponde a la duración prevista para la circunstancia que justifica la contratación temporal o al máximo de seis meses, si aquella excede de ese tope máximo, de forma que el contrato debe respetar siempre el término aunque haya desaparecido la circunstancia de hecho que justifica la temporalidad, sin perjuicio de que en este caso la empresa podrá acudir al correspondiente mecanismo extintivo conforme a los artículos 51 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, 2ª) Sostener que, dentro de un término cierto que opera de forma flexible como máximo (los seis meses), la duración del contrato queda, a su vez, condicionada a la subsistencia de la circunstancia que justifica la contratación, con lo que dentro de ese término máximo el contrato quedaría sometido a condición resolutoria, adquiriendo así un carácter mixto, porque se extinguiría tanto por el cumplimiento de la condición ("ante tempus"), como por el término máximo cuando la circunstancia motivadora de la temporalidad supera ese máximo y 3ª) Afirmar que dentro del respeto al límite máximo las partes o sus representantes pueden optar por someterse a un término o pactar una condición resolutoria vinculada a la subsistencia de la causa.

Estas dos últimas opciones han sido excluidas por la ley, sin duda ponderando los riesgos de precariedad que entrañan para la situación profesional del trabajador, porque a diferencia del contrato para obra o servicio, en el que la circunstancia a la que se asocia la vigencia del contrato es susceptible de una determinación clara, el carácter difuso de las circunstancias que justifican la eventualidad y la contingencia de su propia proyección temporal provoca una situación insegura por el difícil control de la subsistencia de la causa. El artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores debe, por tanto, interpretarse en el sentido de que el contrato temporal requiere necesariamente un término y que éste rige la vigencia del contrato al margen de las circunstancias que justifican el recurso a la contratación temporal, lo que obliga a las partes, y en especial a la empresa, que es la que cuenta con la información necesaria para ello, a establecer siempre un término o someterse al máximo, sin perjuicio del recurso a las prórrogas cuando la duración fijada no supere la máxima y subsista la necesidad de trabajo temporal. Así se desprende además de la regulación reglamentaria, pues los artículos 3.2.b) y 8.1 y 2 del Real Decreto 2546/1994 se refieren tanto al término máximo como al inferior y vinculan la extinción del contrato a la expiración del término convenido de conformidad con lo previsto en el artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores, diferenciando claramente este supuesto de la extinción por la realización de la obra o servicio



contratado o por la concurrencia de las causas específicas previstas para la interinidad. La misma regulación contenía el artículo 3.2.b) y c) del Real Decreto 2104/1984 y así lo puso de relieve también en su momento la doctrina de suplicación, que señaló que el elemento temporal era esencial en la eventualidad, ya que "no se pretende con este contrato la realización de una obra o servicio determinado en que la duración está sometida a su cumplimiento - artículo 1.1.2 del mismo Real Decreto- y éste a su vez condicionado por factores extraños, sino la colaboración en las actividades normales de la Empresa que deben estar programadas al menos por un período tan corto como el que permite su duración y que no debe alterarse por una imprevisión que no puede ser imputada al trabajador (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 de enero de 1983).

CUARTO.- El segundo paso de la argumentación debe responder a la alegación de la parte recurrente sobre las especialidades de la contratación temporal en el marco de las ETT. El precepto básico en esta materia es el artículo 10.1 de la Ley 14/1994, a tenor del cual el contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador que ha de prestar servicios en la empresa usuaria puede establecerse por duración determinada coincidiendo con la duración del contrato de puesta a disposición. Así es, pero esta regla ha de ponerse en relación con el artículo 6.2 de la misma Ley a tenor del cual la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, que constituye el objeto del contrato de puesta a disposición, tiene que fundarse en alguna de las causas generales de la contratación temporal y entre ellas la de atender las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, lo que significa que el contrato de puesta a disposición no puede ser una vía para alterar el régimen general de la contratación temporal, sino únicamente un instrumento para trasladar la temporalidad del ámbito de contratación de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal. Así se desprende además del artículo 7 de la Ley 14/1994 sobre la duración máxima del contrato de puesta a disposición, que también es de seis meses cuando se trata de una necesidad eventual y que sólo para la obra o servicio determinado y la interinidad por sustitución se remite a la subsistencia de la causa que motivó el respectivo contrato, aparte del caso especial de la interinidad en el proceso de selección para la que se reitera el máximo de tres meses del artículo 4.2 b) del Real Decreto 2546/1994. En cuanto a la duración estimada, a la que se refieren los artículos 14.f) y 15.2.f) del Real Decreto 4/1995, al regular la forma de los contratos de puesta a disposición y de trabajo, es obvio, que ni por su contenido, ni por la materia, ni por el rango de la disposición pueden interpretarse tales preceptos como una autorización para excluir la necesidad de término cierto en contrato eventual.

QUINTO.- Por último, hay que hacer referencia a la regla contenida en el artículo 41 del convenio colectivo, a tenor del cual constituye causa de extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre la empresa de trabajo temporal y el personal en misión, la resolución total o parcial antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables a la empresa de trabajo temporal que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del trabajador en favor de la empresa usuaria, siempre que se acredite la finalización de la causa por la que fue contratado. Esta regla autoriza la extinción "ante tempus" del contrato. Pero esa autorización no puede prevalecer sobre la garantía de estabilidad que la norma estatal establece en los términos a que se ha hecho referencia en el fundamento anterior y que por su función constituye un mínimo necesario, que no resulta disponible "in peius" para la autonomía colectiva (artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la sentencia de esta Sala de 9 de marzo de 1992).

Por todo lo expuesto, procede la desestimación del recurso, debiendo decretarse la pérdida del depósito constituido y dando a la consignación su destino legal, sin que haya lugar a la imposición de costas por no haber comparecido la parte recurrida.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ADDECO TT., S.A., EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 17 de marzo de 1.998, en el recurso de suplicación nº 204/98, interpuesto frente a la sentencia dictada el 21 de noviembre de 1.997 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Eibar, en los autos nº 277/97, seguidos a instancia de D. Millán contra dicha recurrente, sobre despido. Decretamos la pérdida del depósito constituido y de la consignación constituida que se afectará al cumplimiento de la condena.

Devuélvase las actuaciones y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 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. Aurelio Desdentado Bonete hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ