

Declara el TS que no se ajusta a derecho que la cobertura de las vacaciones de los trabajadores de una empresa se lleve a cabo por la vía del contrato de interinidad por sustitución

La cuestión litigiosa se centra en determinar si la contratación de un vigilante de seguridad como interino para sustituir a otro durante el periodo de sus vacaciones, supone una contratación fraudulenta y la extinción de su contrato constituye un despido improcedente.

La doctrina de la Sala ha rechazado que la cobertura de las vacaciones se lleve a cabo por la vía del contrato de interinidad por sustitución. En supuestos como el presente, la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al que pudiere ser un volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. El que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía de interinidad por sustitución. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar. En consecuencia, la extinción del contrato constituye un despido improcedente.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 19/01/2022

Nº de Recurso: 3873/2018

Nº de Resolución: 43/2022

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Madrid, a 19 de enero de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Plácido representado y asistido por la letrada D^a. Ana Teresa Fernández Martínez contra la sentencia dictada el 26 de junio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación nº 1198/2018, interpuesto contra la sentencia de fecha 12 de marzo de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao, en autos nº 967/2017, seguidos a instancias de D. Plácido contra Alta Seguridad, S.A. sobre despido.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Alta Seguridad, S.A. representada y asistida por la letrada D^a. Gloria Galarreta Martínez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 12 de marzo de 2018, el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "DESESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por Plácido frente a ALTA SEGURIDAD SA, debo declarar y declaro que el actor no ha sido objeto de despido, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

" PRIMERO: El actor ha venido prestando servicios por cuenta y órdenes de la demandada con una antigüedad reconocida de 16 de septiembre de 2017, categoría profesional de vigilante de seguridad y salario bruto mensual de 1.633,66 euros incluida la prorrata de pagas extras correspondiente a una jornada completa.

Es de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada.

SEGUNDO: La relación laboral se articuló con base en diversos contratos de trabajo de duración determinada, casi todos ellos por interinidad, contratos cuyo contenido se da por íntegramente reproducido; habiendo prestado servicios el trabajador para la demandada en los períodos que constan en el informe de vida laboral que se da por íntegramente reproducido.

TERCERO: En los contrato de trabajo suscritos se consignó como causa del contrato desempeñar el puesto de vigilante de seguridad durante el período vacacional de diversos trabajadores, se dan por reproducidos los contratos en este punto.

El último contrato suscrito lo fue en fecha de 16 de septiembre de 2017 siendo su objeto desempeñar el puesto de vigilante de seguridad en las instalaciones de Bizkaia Energía, Amorebieta-Bizkaia, durante el período vacacional de Fermín y hasta su reincorporación.

CUARTO: Con fecha de 30 de septiembre de 2017 la empresa comunica al trabajador la finalización del contrato de trabajo suscrito por expiración del tiempo convenido.

QUINTO: El trabajador ha prestado servicios en el centro de trabajo de Bizkaia Energía y en otros centro de trabajo; se dan por reproducidos los cuadrantes aportados a las actuaciones.

SEXTO: Con fecha de 26 de septiembre de 2017 el trabajador es designado Delegado Sindical."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Plácido formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 26 de junio de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por Plácido contra la sentencia dictada en fecha 12-3-18 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao en autos nº 967/17 seguidos a instancia del hoy recurrente frente a ALTA SEGURIDAD S.A., confirmando la resolución recurrida. Sin costas."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la representación letrada de D. Plácido interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla La Mancha, de fecha 12 de noviembre de 2010, rec. suplicación 1005/2010.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de enero de 2022, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de junio de 2018, en la que se confirma el fallo combatido adverso a la pretensión por despido rectora de autos, sustentada en la existencia de fraude de ley al no tratarse de verdaderos contratos temporales de interinidad para la cobertura de las sustituciones de periodos vacacionales.

2.- Consta acreditado que el actor ha venido prestando servicios para la demandada --Alta Seguridad SA--, ostentando la categoría profesional de vigilante de seguridad, en virtud de diversos contratos de trabajo de duración determinada, casi todos ellos por interinidad, y en los que se consignó como causa del contrato desempeñar el puesto de vigilante de seguridad durante el periodo vacacional de diversos trabajadores. El último contrato de fecha 16-9-2017 siendo su objeto desempeñar el puesto de vigilante de seguridad en las instalaciones de Bizkaia Energía, Amorebieta-Bizkaia, durante el periodo vacacional del trabajador allí consignado. El 30-9-2017 la empresa comunica al trabajador la finalización del contrato de trabajo suscrito por expiración del tiempo convenido. La Sala de suplicación hace suyas las argumentaciones del Juez a quo, y declara que la realidad de la denuncia de fraude en la contratación temporal de manera genérica y amplia que realiza el trabajador recurrente, no puede ser afirmada por cuanto la juzgadora de instancia ha advertido que existe una causalidad de temporalidad real y cierta, especificando los puestos de trabajo y los trabajadores sustituidos, con una causa de sustitución específica de vacaciones, que aun cuando debió formalizarse por la modalidad contractual de eventualidad, no aprecia ningún tipo de fraude de ley o irregularidad al tratarse de una causalidad temporal justificada.

SEGUNDO.- 1.- Por el demandante se formula recurso de casación para la unificación de doctrina a propósito de la figura del contrato de interinidad ex art. 15.1.c ET en los supuestos de sustitución de vacaciones y las consecuencias derivadas de su uso en un procedimiento de despido en el que se impugna la terminación de un contrato temporal, proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala homónima de Castilla

- la Mancha de 12 de noviembre de 2010 (rec. 1005/2010), que revoca la decisión de instancia, en la que se había considerado ajustados a derecho los contratos suscritos por actora.

En el caso de la referencial, la actora vino prestando ininterrumpidamente sus servicios para la demandada desde el 10-9-2008 con la categoría de psicóloga, en virtud de contrato de interinidad a tiempo parcial, para sustituir a trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, y con duración hasta la reincorporación de la trabajadora sustituida, quien había enlazado tres situaciones jurídicamente diferentes, vacaciones (1 mes), permiso de lactancia acumulado (18 días) y excedencia para cuidado hijo (11 meses). La sentencia considera que no existe posibilidad de utilizar el contrato de interinidad en caso de vacaciones, lo que determina que la irregularidad de la inicial contratación determine que la relación laboral sea indefinida, y por ende, el despido improcedente.

2.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad

absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" [sentencias, entre otras muchas, de 31 de enero de 2017 (R. 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (R. 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (R. 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (R. 2734/2015)].

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [sentencias de 8 de febrero de 2017 (R. 614/2015), 6 de abril de 2017 (R. 1869/2016) y 4 de mayo de 2017 (R. 1201/2015)].

3.- Entre las sentencias comparadas ha de apreciarse la contradicción exigida por el art. 219 LRJS, en tanto que en ambos supuestos se discute si cabe la modalidad contractual de interinidad es procedente para la sustitución de trabajadores que se encuentran en vacaciones, y si su utilización supone un fraude de ley en la contratación, y las sentencias comparadas dan respuesta dispar; así mientras la recurrida desestima la demanda, la de contraste aprecia fraude de ley y declara el cese como despido improcedente con las consecuencias inherentes a tal declaración.

4.- El recurso es impugnado por la empresa demandada, ahora recurrida, interesando su desestimación y confirmación de la sentencia recurrida.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe interesando al desestimación del recurso.

TERCERO.- 1.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 224 de la LRJS, en relación con el art. 207 e) del mismo texto legal, denuncia la recurrente en motivo único de censura jurídica, la infracción de lo dispuesto en el art.

15.1 del Estatuto de los Trabajadores, y art. 6.4 del Código Civil.

2.- La cuestión litigiosa se centra en determinar si la contratación de un vigilante de seguridad como interino para sustituir a otro durante el periodo de sus vacaciones, supone una contratación fraudulenta y la extinción de su contrato constituye un despido improcedente.

Como ha señalado reiteradamente esta Sala, el contrato de interinidad se define como aquel contrato de duración determinada que tiene por objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, pendiendo su duración de la reincorporación del sustituido por finalizar el periodo de ejercicio de dicho derecho.

Esta definición no permite la inclusión de otras circunstancias en las que no exista obligación de prestar servicios que difieran de aquellas en las que se produce el denominado derecho de reserva del puesto de trabajo. Esta Sala IV del Tribunal Supremo ha abordado esta cuestión en anteriores ocasiones para afirmar 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 vacante reservada propiamente dicha (STS/4ª de 2 junio 1994 -3222/1993-, 5 y 12 julio 1994 -rrcud. 83/1994 y 121/1994, 15

febrero 1995 - rcud. 1672/1994-, 12 junio 2012 - rcud. 3375/2011-, 26 marzo 2013 - rcud. 1415/2012- y 30 octubre 2019 rcud. 1070/2017.

Dicha doctrina se fraguó como señala la última citada, " al hilo de los déficits de plantilla de las administraciones públicas, para sostener que, no existiendo plazas vacantes, la desproporción del personal con el volumen de tareas justificarían la interinidad por vacante, las necesidades provocadas por la coincidencia de las vacaciones de los trabajadores de la plantilla sólo podrían justificar -en el caso particular de las administraciones públicas- una acumulación de tareas. Conviene matizar que la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción se ha admitido de forma particularmente excepcional en tales casos dadas las especificidades de la situación de insuficiencia de

plantilla que cabía apreciar en el ámbito de la administración. Mas en todo caso hemos rechazado que la cobertura de las vacaciones se llevara a cabo por la vía del contrato de interinidad por sustitución (STS/4ª de 16 mayo 2005 -rcud. 2412/2004-, 12 junio 2012 - ya citada- y 9 diciembre 2013 -rcud. 101/2013-)."

En supuestos como el presente, la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al que pudiere ser un volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. El que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es, pues, ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía interinidad por sustitución. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar.

No puede olvidarse que en nuestro ordenamiento jurídico el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador, caracterizados todos ellos por la nota de causalidad. Y, en ese punto, el contrato de interinidad obedece a la circunstancia extraordinaria en que pueda incurrir la plantilla de la empresa al concurrir una causa de suspensión del contrato. Nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de vacaciones, ni otros descansos a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa.

En el presente caso teniendo en cuenta que el trabajador fue contratado como interino en diversas ocasiones, y en concreto, en los contratos suscritos -según consta en el informe de vida laboral (h.p. 2º), se consignó como causa del contrato, desempeñar el puesto de vigilante de seguridad durante el periodo vacacional de diversos trabajadores (h.p. 3º) lo que evidencia un uso sistemático por parte de la empresa de dicha modalidad a tal efecto; y, no obstante, ni era válida la causa consignada en el contrato para su validez, ni concurren las circunstancias que permitieran validar una modalidad contractual distinta, debe aplicarse lo dispuesto en el art. 15.3 ET, lo que conduce a declarar que la extinción del contrato constituye un despido que, al estar exento de causa, se ha de calificar como improcedente con las consecuencias legales correspondientes a dicha calificación en el art. 56 ET, si bien teniendo en cuenta la antigüedad declarada como probada de 16 de septiembre de 2017, pues si bien la relación laboral pudiere haberse iniciado el 11 de diciembre de 2012, no se cuestiona por la recurrente la unidad de vínculo, y en consecuencia, no ha sido objeto del recurso la impugnación de este extremo.

CUARTO.- 1.- Por cuanto antecede, oído el Ministerio Fiscal, procede la estimación del recurso, casando y anulando la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimamos el recurso de dicha clase formulado por la parte actora y, con revocación de la sentencia de instancia, estimamos la demanda inicial, declarando improcedente el despido de que fue objeto el demandante el 30 de septiembre de 2017 y condenando a la empresa a las consecuencias derivadas del art. 56 del ET, teniendo en cuenta que la opción entre la readmisión -con abono de los salarios de tramitación- o la indemnización, corresponde al trabajador por su condición de delegado sindical, y la antigüedad de 16 de septiembre de 2017 como queda señalado.

2.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D^a. Ana Teresa Fernández Martínez, en nombre y representación de D. Plácido , contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 26 de junio de 2018 (recurso 1198/2018) recaída en el recurso de suplicación formulado por dicha parte contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Bilbao de fecha 12 de marzo de 2018 en los autos núm. 967/2017 seguidos a instancia del ahora recurrente contra la empresa ALTA SEGURIDAD S.A.

2.- Casar y anular dicha sentencia y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal naturaleza formulado por la parte actora y, con revocación de la sentencia de instancia, estimar la demanda inicial, declarando improcedente el despido de 30 de septiembre de 2017, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración, teniendo en cuenta la opción del trabajador, a ejercitar en el plazo de cinco días, entre su readmisión - con abono de los salarios de tramitación-, o la indemnización correspondiente.

3.- Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa. Así se acuerda y firma.