

El TS establece la naturaleza de la relación laboral de una trabajadora con contrato a tiempo parcial objeto de reiteradas ampliaciones de jornada en virtud de las cuales ha prestado servicios el mismo número de horas que los trabajadores a tiempo completo

Confirma el Tribunal la sentencia que consideró que las ampliaciones de jornada de una trabajadora con contrato a tiempo parcial tenían la consecuencia de convertir el contrato a tiempo completo.

En el presente caso ha quedado acreditado que dichas ampliaciones se produjeron en fraude de Ley, pues el convenio colectivo aplicable establece que los trabajadores a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acceder temporalmente a una relación a tiempo completo para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera permitido una contratación temporal; pero, ninguna de las ampliaciones de jornada de la trabajadora estaba justificada, excepto una, cuyo objeto era cubrir la baja de otra trabajadora debida a una incapacidad temporal.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 271/2024, de 13 de febrero de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1480/2021

Ponente Excmo. Sr. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

En Madrid, a 13 de febrero de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Josep María Comas Ferrerons, en nombre y representación de Gestió Comarcal Hospitalaria SA (GECOHTSA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 431/2021, en fecha 26 de enero, en recurso de suplicación n.º 2808/2020, interpuesto contra la sentencia 21/2020, de fecha 4 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Tortosa, procedimiento 190/2019, seguido a instancia de D.ª Aurora contra Gestió Comarcal Hospitalaria SA (GECOHTSA).

Ha comparecido en concepto de recurrido D.ª Aurora, representada y asistida por el Letrado D. Iván Armenteros Rodríguez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de febrero de 2020, el Juzgado de lo Social número Uno de Tortosa, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "ESTIMO parcialmente la demanda presentada a instancia de Aurora contra Gestió Comarcal Hospitalaria SA y acuerdo lo siguiente:

No ha lugar a declarar que la relación laboral entre la parte actora y la parte demandada es a tiempo completo.

Declaro el derecho de la trabajadora demandante a la fijación en calendario de la totalidad de la jornada ordinaria contratada que es de 1.160,43 horas al año.

Declaro el derecho de la trabajadora demandante a percibir el plus de vinculación en virtud de la antigüedad de fecha 5-7-2005.

Condeno a Gestió Comarcal Hospitalaria SA a pagar Aurora, en concepto de diferencias del plus de vinculación por el periodo febrero 2018 a enero de 2019 la cantidad de 434,70 euros, que deberá incrementarse en un 10%".

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

"PRIMERO.- La demandante Aurora presta servicios para la empresa Gestio Comarcal Hospitalaria SA mediante una relación laboral de carácter indefinida no fija, con una antigüedad de fecha 5-7-2005.

(Sentencia 60/2018 del Juzgado de lo Social de Tortosa)

SEGUNDO.- La demandante Aurora ha prestado servicios para la empresa Gestió Comarcal Hospitalaria SA en los siguientes periodos:

5-7-2005 a 21-11-2005; 29-11-2005 a 20-12-2005; 9-1-2006 a 27-1-2006;

6-2-2006 a 17-3-2006; 20-3-2006 a 9-1-2011; 11-1-2011 a 2-3-2011; 4-3-2011 a

12-9-2012; 17-9-2012 a 14-10-2012; 19-10-2012 a 24-2-2013, 1-3-2013 a

5-7-2013; 8-7-2013 a 30-9-2013; 7-10-2013 a 16-10-2013; 18-10-2013 a

28-1-2014; 1-2-2014, a 30-5-2014; 22-12-2014 a 4-1-2015; 14-1-2015 a

16-1-2015; 24-1-2015 a 10-1-2016; 13-1-2016 a 30-9-2016; 5-10-2016 a hasta la

actualidad.

TERCERO.- Desde el día 1-7-2017 la demandante presta servicios en virtud de contrato a tiempo parcial de 1.160,43 horas al año.

(Documental)

CUARTO.- La jornada completa anual en 2018 es de 1.668 horas y la jornada completa anual en 2019 es de 1.654 horas.

(Documental)

QUINTO.- La trabajadora demandante y la empresa acordaron ampliaciones temporales de la jornada de trabajo a tiempo completo para los siguientes periodos; 1-7-2019 a 20-7-2019.

Las ampliaciones obran en las actuaciones y se tiene por reproducidas a los efectos de su integración al presente relato táctico.

(Documental)

SEXTO.- En el periodo febrero 2018 a enero de 2019 la empresa Gestió Comarcal Hospitalaria SA ha abonado a la trabajadora demandante las siguientes cantidades brutas en concepto de antigüedad:

Nómina abril 2018: 6,50 euros.

Nómina mayo 2018:11,57 euros.

Nómina junio 2018:11,47 euros.

Nómina julio 2018:11,47 euros.

Nómina agosto 2018:11,47 euros

Nómina septiembre 2018:11,47 euros.

Nómina octubre 2018:11,47 euros.

Nómina noviembre 2018:11,47 euros.

Nómina diciembre 2018:11,47 euros.

Nómina enero 2019:15,28 euros.

(Documental)

SÉPTIMO.- La empresa demandada Gestió Comarcal Hospitalaria SA es una empresa municipal dependiente del Ayuntamiento de Reus, y la titularidad de su capital social pertenece al 100% a la sociedad Hospital Universitari Sant Joan de Reus, estando clasificada dentro del sector Administraciones Públicas.

(Sentencia 60/2018 del Juzgado de lo Social de Tortosa)

OCTAVO.- El convenio colectivo aplicable es el convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut.

NOVENO.- Se interpuso papeleta de conciliación ante el organismo público competente en fecha 14-3-2019, teniendo lugar del día 3-4-2019".

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación de D.ª Aurora, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia 431/2021, en fecha 26 de enero, en la que consta el siguiente fallo: "Estimar el recurso de suplicación interpuesto por D.ª Aurora contra la sentencia de fecha 4 de febrero de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Tortosa en los autos 190/2019, y, en su consecuencia, revocamos en parte dicha resolución, para declarar que la relación laboral que une a la actora con la empresa demandada Gestió Comarcal Hospitalaria S.A. es a tiempo completo, condenando a esta empresa a estar y pasar por dicha declaración, manteniéndose los demás pronunciamientos no impugnados del fallo recurrido. Sin costas".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por la representación letrada de Gestió Comarcal

Hospitalaria SA (GECOHA), se 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 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 5710/2020, en fecha 17 de diciembre (recurso 2654/2020).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar procedente el recurso. Se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 7 de febrero de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La controversia litigiosa radica en dilucidar si una trabajadora con un contrato a tiempo parcial a la que se le aplica el Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut; que ha sido objeto de reiteradas ampliaciones de jornada en virtud de las cuales ha

prestado servicios el mismo número de horas que los trabajadores a tiempo completo, tiene la condición de trabajadora a tiempo completo.

2.- Los hechos esenciales para resolver la controversia litigiosa son los siguientes:

a) La actora ha prestado servicios para la empresa Gestió Comarcal Hospitalaria SA durante los periodos reseñados en el hecho probado segundo: del 5 de julio de 2005 al 21 de noviembre de 2005, del 29 de noviembre de 2005 al 20 de diciembre de 2005, del 9 de enero de 2006 al 27 de enero de 2006...

b) La demandante presta servicios para esa empresa ininterrumpidamente desde el 5 de octubre de 2016.

c) Desde el día 1 de julio de 2017 esta trabajadora presta servicios en virtud de un contrato a tiempo parcial de 1.160,43 horas al año.

d) La sentencia del Juzgado de lo Social de Tortosa 60/2018, de 27 de marzo, declaró que la relación laboral era indefinida no fija con una antigüedad del 5 de julio de 2005.

e) La trabajadora y la empresa acordaron ampliaciones temporales de la jornada de trabajo a tiempo completo, en virtud de las cuales tenía que prestar servicios con una jornada anual de 1668 horas, equivalente al 100% de jornada de lunes a domingo. El hecho probado quinto se remite a las ampliaciones de jornada que obran en las actuaciones.

3.- La parte actora sostiene que el art. 72.e) del convenio colectivo sectorial causaliza la ampliación de la jornada del personal a tiempo parcial. Argumenta que la mayor parte del tiempo transcurrido desde enero de 2018 la demandante ha tenido ampliada su jornada hasta alcanzar el tiempo completo. Considera que ello ha supuesto un fraude de ley en la contratación a tiempo parcial, vulnerando el convenio colectivo. Por ello, solicita que se declare que su relación laboral es por tiempo completo.

4.- La sentencia de instancia estimó en parte la demanda pero desestimó la pretensión de la trabajadora de que se declare que su contrato de trabajo es por tiempo completo. La parte actora interpuso recurso de suplicación, que fue estimado por la sentencia del TSJ de Cataluña 431/2021, de 26 de enero (recurso 2808/2020), la cual argumenta que la consecuencia jurídica de esas ampliaciones de jornada debe ser la conversión de su relación laboral a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo.

5.- La parte demandada: Gestió Comarcal Hospitalaria SA (en adelante GECOHS) interpuso recurso de casación unificadora con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 72.e) del Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut; del art. 12 del ET y de la Directiva 97/81.

Alega que las ampliaciones de jornada fueron temporales y que la actora retornó a su jornada a tiempo parcial, por lo que no puede consolidar una jornada a tiempo completo.

6.- La parte demandante presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicitó la confirmación de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- En primer lugar, debemos examinar si concurre el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS). Se invoca de contraste la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña en fecha 17 de diciembre de 2020, recurso 2654/2020. Se trataba de otro trabajador de la misma empresa que prestaba servicios en virtud de un contrato a tiempo parcial. Fue objeto de numerosas ampliaciones de jornada. El trabajador reclamó la declaración de contrato laboral a tiempo completo por fraude de ley en las ampliaciones.

La sentencia referencial rechaza su pretensión porque, aunque la sucesión de esas ampliaciones de jornada denota que la necesidad a cubrir es de carácter estructural, ello no habilita a declarar al trabajador a tiempo completo porque esa consecuencia jurídica no se deduce ni del convenio colectivo, ni del art. 12 del ET, ni de la Directiva 97/81, sin que pueda aplicarse por analogía la doctrina del fraude de ley de la contratación temporal al contrato a tiempo parcial.

2.- Son sentencias contradictorias. Dos trabajadores de la misma empresa contratados a tiempo parcial están sujetos a sucesivas ampliaciones de jornada. En ambos pleitos se reclama que se declare que su contrato es a tiempo completo. La sentencia recurrida estima esa pretensión y la referencial la deniega.

TERCERO.- 1.- El art. 72.e) del Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut, establece:

"e) Dado que es frecuente que el personal a tiempo parcial indefinido quiera ampliar su jornada, aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto que, de acuerdo con la empresa y trabajador/a, un/una trabajador/a con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o tiempo parcial superior al pactado, ya sea por una sustitución de un/a trabajador/a que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera podido dar lugar a una nueva contratación temporal, su contrato a tiempo parcial de origen quedará en suspenso hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o parcial superior y, en este momento, se retomará el anterior contrato a tiempo parcial. Esta nueva jornada temporal en ningún caso tendrá la consideración de horas complementarias".

2.- El art. 6.4 del Código Civil prohíbe el fraude de ley. Si un trabajador suscribe un contrato de trabajo a tiempo parcial pero en realidad presta servicios a tiempo completo, se tratará de un contrato fraudulento que no impedirá que se le aplique el régimen jurídico del contrato a tiempo completo.

El fraude de Ley no se presume y debe probarse por el que lo invoca, aunque puede acreditarse su existencia mediante pruebas directas o indirectas [por todas, sentencia del TS 1025/2016, de 23 noviembre (rcud 94/2016), aclarada por auto de fecha 24 de enero 2017 y las citadas en ella].

CUARTO.- 1.- La sentencia recurrida argumenta, en esencia, que ninguna de las ampliaciones de jornada de la actora, salvo una, estaban justificadas por una causa de temporalidad. Considera que estaban destinadas a cubrir necesidades estructurales o permanentes de la empresa, no coyunturales, lo que, a su juicio, se evidencia por la concatenación de las ampliaciones de jornada, que se produjo hasta en cinco ocasiones sin solución de continuidad alguna. El TSJ sostiene que, aunque el contrato a tiempo parcial no está causalizado, el marco normativo lo determina el convenio colectivo aplicable, para el que las ampliaciones de jornada tampoco están previstas para atender necesidades estructurales de la empresa. La sentencia recurrida considera que el convenio colectivo sí que causaliza el contrato a tiempo parcial y que la actuación empresarial superó ampliamente las previsiones del art. 72.e) de la norma colectiva, evitando la aplicación de la norma general de contratación a tiempo completo. A su juicio, se produjo un fraude de ley, en virtud de la cual la relación laboral devino a tiempo completo "por el uso fraudulento y reiterado de las ampliaciones de jornada por parte de la empresa demandada".

2.- En esta litis, la actora ha prestado servicios para la empresa demandada desde el año 2005. En múltiples ocasiones, la trabajadora y el empresario pactaron la ampliación temporal de la jornada, que pasó a ser la misma que los trabajadores a tiempo completo. En algunos casos, no hubo solución de continuidad entre la finalización de una ampliación temporal de jornada y el inicio de la siguiente.

Por ejemplo, el 1 de septiembre de 2015 la actora y el empleador suscribieron un contrato temporal a tiempo parcial para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. No se

identificó al trabajador sustituido. Se pactó una duración del 1 de septiembre de 2015 al 10 de enero de 2016 y una jornada de 967,44 horas al año. Durante la vigencia de ese contrato se suscribieron los siguientes pactos:

- a) El 14 de septiembre de 2015 se acordó que desde ese día hasta el 21 de septiembre de 2015 se modificaría la cláusula segunda del contrato vigente, de forma que pasaría a prestar servicios a tiempo completo, con jornada de 1.688 horas anuales.
- b) El 1 de octubre de 2015 se firmó otra modificación del contrato en el mismo sentido hasta el 10 de octubre de 2015.
- c) El 11 de octubre de 2015 se pactó otra modificación hasta el 4 de noviembre de 2015.
- d) El 5 de noviembre se suscribió otra modificación hasta el 23 de noviembre de 2023.
- e) El 24 de noviembre se acordó otra modificación hasta el 30 de noviembre.
- f) El 22 de diciembre se firmó otra modificación hasta el 31 de diciembre.

3.- El art. 72.e) del convenio colectivo aplicable establece que los trabajadores a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acceder temporalmente a una relación a tiempo completo para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera permitido una contratación temporal. Ninguna de las ampliaciones de jornada de esta trabajadora estaba justificada, excepto una, cuyo objeto era cubrir la baja de otra trabajadora debida a una incapacidad temporal.

A la vista del relato de hechos probados debemos confirmar la sentencia recurrida. Esta trabajadora suscribió contratos en los que se pactaba una jornada a tiempo parcial. Sin embargo, en virtud de múltiples acuerdos, prestó servicios por tiempo completo que no cumplían las exigencias del convenio colectivo aplicable. La pluralidad de acuerdos de modificación temporal de esa concreta cláusula del contrato de trabajo, en virtud de los cuales prestó servicios a tiempo completo, en muchas ocasiones sin solución de continuidad, carecen de eficacia jurídica a estos efectos: su efectiva prestación de servicios era propia de un trabajador por tiempo indefinido a tiempo completo.

La suscripción de los citados contratos de trabajo temporales a tiempo parcial, el último de ellos en fecha 1 de julio de 2017, no desvirtúa la conclusión de que se trata de una relación laboral de duración indefinida [por el fraude en la contratación temporal declarado por la sentencia del Juzgado de lo Social de Tortosa 60/2018, de 27 de marzo (procedimiento 403/2017)] por tiempo completo (porque la trabajadora prestó servicios a tiempo completo sin que los citados acuerdos de ampliación temporal de jornada puedan justificarlo).

QUINTO.- Las anteriores consideraciones, oído el Ministerio Fiscal, obligan a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por GECO HSA y confirmar la sentencia recurrida.

Se condena a la parte recurrente a la pérdida del depósito constituido para recurrir y la retención de la consignación hasta que quede satisfecho el crédito del actor (art. 228.2 de la LRJS). Se condena en costas en la cantidad de 1.500 euros a la parte recurrente (art. 235 de la LRJS).

FALLO

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Gestió Comarcal Hospitalaria SA.

2.- Confirmar la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 431/2021, de 26 de enero (recurso 2808/2020).

3.- Condenar a la parte recurrente a la pérdida del depósito constituido para recurrir y la retención de la consignación hasta que quede satisfecho el crédito del actor. Condenar en costas en la cantidad de 1.500 euros a la parte recurrente.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.