

Sentencia Tribunal Supremo 10/11/2020

Tribunal Supremo , 10-11-2020 , nº 2323/2018, rec.983/2020,

Pte: Moralo Gallego, Sebastián

ECLI: ES:TS:2020:3833

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 26 de agosto de 2014 el Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

1º. - El demandante, D. Adriano, ha venido prestando servicios por cuenta del ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FISCAL DE LA DIPUTACIÓN DE SEVILLA, durante los periodos que se indican a continuación: - 12-05-08/26-10-08. - 05-11-09/04-05-10. - 10-08-10/14-09-10. - 01-12-10/31-05-11. - 12-07-11/16-09-11. - 02-12-11/01-06-12. - 22-04-13/21-10-13. A estos efectos se da íntegramente por reproducido el contenido del informe de vida laboral del trabajador demandante que se incorpora dentro del ramo de prueba de la parte demandada (folio nº 102 de las actuaciones).

2º. - Los anteriormente referidos periodos de prestación de servicios se corresponden con las siguientes modalidades contractuales: -Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y en el que se hace constar como causa del mismo la de "REALIZACIÓN DE LA TAREAS PROPIAS DE LA OFICINA". Dicho Contrato se suscribe con fecha 12-05-08 y con una duración inicial hasta el 11-11-08. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 239 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 39 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido. -Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y en el que se hace constar como causa del mismo la de "REALIZACIÓN DE LAS TAREAS PROPIAS DEL SERVICIO". Dicho Contrato se suscribe con fecha 26-10-09 y con una duración inicial desde el 05-11-09 hasta el 04-05-10. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 240 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 50 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido. -Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Interinidad y en el que se hace constar que el mismo se formaliza para sustituir a la trabajadora " Eufrasia". Dicho Contrato se suscribe con fecha 10-08-10 y con una duración inicial hasta el 14-09-10. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 241 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 55 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido. . Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y en el que se hace constar como causa del mismo la de "REALIZACIÓN DE LAS TAREAS PROPIAS DEL SERVICIO". Dicho Contrato se suscribe con fecha 25-11-10 y con una duración inicial desde el 01-12-10 hasta el 31-05-11. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 242 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 62 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido. -Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Interinidad y en el que se hace constar que el mismo se formaliza para la "Sustitución por vacaciones de los trabajadores (...) Eugenio, desde el 12/07/2011 hasta el 14/08/2011 (...) Eufrasia 15/08/2011 hasta el 16/09/2011. Dicho Contrato se suscribe con fecha 01-07-11 y con una duración inicial desde el 12-07-11 hasta el 16-09-11. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 243 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 68 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido. - Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y en el que se hace constar como causa del mismo la de "realización de las tareas propias del Servicio". Dicho Contrato se suscribe con una duración inicial desde el 02-12-11 hasta el 01-06-12. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 244 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 75 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido. - Contrato de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y en el que se hace constar como causa del mismo la de "realización de las tareas propias de la Oficina". Dicho Contrato se suscribe con una duración inicial desde el 22-04-13 hasta el 21-10-13. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 245 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 87 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido.

3º. - A la finalización del Contrato de Trabajo suscrito con fecha 22-04-13 y que se produjo el 21-10-13, el actor percibió, en concepto de indemnización por finalización de contrato, la cantidad de 436,31 Euros (folio nº 90-vuelto de las actuaciones).

4º. - A la fecha del cese, 21-10-13, el actor venía desarrollando las funciones propias de la categoría profesional de Auxiliar Administrativo y devengando, por ello, un salario diario de 83,72 euros.

5º.- Con fecha de efectos del día 21-10-2013, la entidad demandada comunica al trabajador demandante su cese por finalización de contrato (folio nº 90 de las actuaciones).

6º.- Con fecha de efectos del 09-06-14, el actor suscribe con la entidad demandada un nuevo Contrato de Trabajo de Duración Determinada a Tiempo Completo en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y en el que se hace constar como causa del mismo la de "realización de las tareas propias de la Oficina". Dicho Contrato se suscribe con una duración inicial desde el 09-06-14 hasta el 08-12-14. El referido contrato, consta en el ramo de prueba de la parte actora (folio nº 246 de las actuaciones), así como, también, en el de la parte demandada (folio nº 99 de las actuaciones) y su contenido se da íntegramente por reproducido.

7º.- No consta que el demandante ostente o haya ostentado en el año anterior a octubre de 2013 la condición de representante legal de los trabajadores en la entidad demandada.

8º.- El día 11-11-2013, el demandante interpuso Reclamación Previa frente a la entidad demandada y sin que conste que la misma fuera expresamente resuelta. El día 11-12-2013 se presentó demanda".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "1. Estimo, en parte, la demanda planteada por Adriano frente al Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Diputación Provincial de Sevilla en reclamación por despido. 2. Declaro el despido improcedente. 3. Condeno al Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Diputación Provincial de Sevilla, a que, a elección del trabajador demandante, que deberá manifestar en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia bien readmita al demandante, bien le pague como indemnización, la cantidad de 1.381,38 euros(s.e.u.o.). 4. Condeno al Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Diputación Provincial de Sevilla, para el caso de que proceda la readmisión del demandante, al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (exclusive) hasta la de notificación de la sentencia (inclusive), todo ello razón del salario diario fijado en el Hecho Declarado Probado 4º de esta sentencia (83,72 euros), sin perjuicio de las limitaciones o reducciones que sobre los mismos procedan y en atención a lo indicado en el Fundamento Jurídico Segundo "in fine" de la presente resolución".

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Organismo demandado ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 5 de abril de 2018, en la que se adiciona al hecho probado 2º los siguientes párrafos: "El anterior contrato se formaliza con el actor en cuanto integrante de la bolsa de trabajo de la categoría de auxiliar administrativo (folio 226 de las actuaciones). El 18/03/2013 se le presenta al actor oferta con la relación de contratos indicando el orden de preferencia, señalando como contratos preferentes cuatro contratos numerados del 1 al 4 del tipo: eventual por circunstancias de la producción; categoría profesional: auxiliar administrativo; duración 6 meses; centro de trabajo: servicios centrales (folios 90 y 91 vuelto de las actuaciones). La necesidad de realizar estas contrataciones en los Servicios Centrales obedece a las necesidades de personal en los departamentos de Servicios Jurídicos según informe del Jefe de la Sección Jurídica de 15 de enero de 2013; Servicio de Gestión Tributaria, según informe del Jefe del Servicio de Gestión Tributaria de 14 de enero de 2013; y Servicio de Contabilidad según informe del Jefe del Servicio de Contabilidad de 14 de enero de 2013 (folios 84, 85 y 86 de las actuaciones), dándose sus contenidos íntegramente por reproducidos. Por resolución nº 168 de 11/04/13 se resuelve contratar, mediante contrato eventual por circunstancias de la producción, por un período de seis meses, con la categoría de auxiliar administrativo, a 7 trabajadores, 4 con destino en los Servicios Centrales -entre los que se encuentra el Sr. Adriano- y 3 destinados en las OAC de Rinconada, Carmona y San Juan de Aznalfarache (folio nº 80 de las actuaciones)".

En la precitada sentencia consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FISCAL DE LA DIPUTACIÓN DE SEVILLA contra la sentencia dictada el día 26 de agosto de 2.014, por el Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta en impugnación de despido a instancias de D. Adriano contra el ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FISCAL DE LA DIPUTACIÓN DE SEVILLA y revocamos la sentencia impugnada absolviendo al ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FISCAL DE LA DIPUTACIÓN DE SEVILLA de todas las pretensiones deducidas en su contra en la instancia, declarando la procedencia del cese del actor el día 21 de octubre de 2.013, sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación".

Por la representación letrada del actor se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 23 de noviembre de 2017 -rec. 3579/2016-. Se articula al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, por infracción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 3 y ss. del Real Decreto 2720/1998, así como la reiterada doctrina jurisprudencial.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio 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. Evacuado el traslado de impugnación y alegaciones, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar este recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de noviembre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- La cuestión es la de decidir si resultan ajustados a derecho los diferentes contratos temporales en los que se ha venido sustentado la relación laboral entre el demandante y el organismo público demandado, a cuya extinción se ha formulado la demanda de despido rectora del procedimiento.

La sentencia del juzgado de lo social ha entendido que los contratos temporales se concertaron en fraude de ley, califica en consecuencia la relación laboral como indefinida, y su extinción como un despido improcedente.

El recurso de suplicación formulado por el Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (OPAEF) de la Diputación de Sevilla, es acogido en la sentencia de la Sala Social del TSJ de Andalucía/Sevilla de 5 de abril de 2018, rec. 1435/2017, frente a la que se formula por parte del trabajador demandante el recurso de casación para la unificación de doctrina, que en un único motivo denuncia infracción de los arts. 15.1 b) ET y 2, 3 y 4 del RD 2720/1998, para sostener que la contratación temporal incurre en fraude de ley.

Invoca de contrasta la sentencia de la misma Sala Social del TSJ de Andalucía/Sevilla de 23 de noviembre de 2017, rec. 3579/2016.

2.- El organismo demandado niega la existencia de contradicción en su escrito de impugnación, mientras que el Ministerio Fiscal la admite, pero solicita la desestimación del recurso por considerar más ajustado a derecho la doctrina de la resolución recurrida.

1.- Debemos resolver en primer lugar si entre las sentencias en comparación hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- En el supuesto de la recurrida el demandante se encuentra incluido en la bolsa de trabajo con la categoría profesional de auxiliar administrativo, y en tal condición ha venido prestando servicios para el OPAEF, mediante la formalización de un primer contrato temporal bajo la modalidad de eventual por circunstancias de la producción en fecha 12/5/2008, en el que se hizo constar como causa de la contratación "Realización de las tareas propias de la oficina"; al que han seguido diferentes contratos temporales con esa misma causa y naturaleza, así como otros de interinidad. El cese objeto del litigio se produce el 21/10/2013.

La Sala de Suplicación aceptó la modificación del relato de hechos probados solicitada por el organismo recurrente, para añadir que estas contrataciones obedecen a las necesidades de personal en los departamentos del servicio jurídico de dicha entidad.

Y en esas circunstancias concluye que el trabajador está incluido en la bolsa de trabajo prevista en los sucesivos Convenios Colectivos del OPAEF, con la finalidad de cubrir necesidades temporales de personal por acumulación de tareas, o de interinidad, por lo que conocía perfectamente el carácter temporal de las contrataciones a las que podía acceder como integrante de esa bolsa de empleo.

Razona seguidamente que los contratos eventuales no especifican adecuadamente la causa de la contratación, pero que eso no significa que el trabajador desconociera la temporalidad de su contrato. Califica esa deficiencia como una mera irregularidad formal en la consignación del objeto del contrato, descartando la existencia de fraude de ley, porque el organismo demandado ha probado la necesidad urgente de personal en diversos departamentos, y se acoge a la doctrina de la STS 7 de junio de 2011, rcud. 3028/2010, para concluir que la empleadora ha acreditado suficientemente la concurrencia de una causa de temporalidad que rompe la presunción en favor de la contratación indefinida y justifica la utilización de esa clase de contratos, en atención a la necesidad de contratar personal adicional para desempeñar adecuadamente su actividad ante el déficit de trabajadores de su plantilla ordinaria.

Por ese motivo considera que no hay fraude de ley en la contratación temporal, y desestima la demanda de despido al entender ajustada a derecho la extinción de la relación laboral.

3.- En el caso de la referencial el trabajador estaba igualmente integrado en la bolsa de trabajo, y prestaba servicios como

auxiliar administrativo para el mismo organismo público desde agosto de 2008, mediante la formalización de diferentes contratos de interinidad y eventuales por circunstancias de la producción, en los que se hace constar como objeto de la contratación la realización de las tareas propias de la oficina. El cese en litigio es de 8/12/2014, que el juzgado de lo social califica como despido improcedente, al considerar concertados en fraude de ley los contratos eventuales por no consignar adecuadamente la causa de la contratación.

En el recurso de suplicación el OPAEF alegó que la contratación temporal obedecía a la necesidad de mano de obra adicional para cubrir las vacaciones de los empleados de plantilla, así como diferentes bajas médicas producidas en tales periodos.

La sentencia de contraste se acoge al criterio de la STS 10/7/2013, rcud. 1991/2012, que a su vez reitera el de la STS 7-6-2011, rcud. 3028/2010, -que ya hemos dicho que aplica la recurrida-, y considera concertados en fraude de ley los contratos temporales, porque no se hizo referencia expresa en los mismos de los trabajadores que se encontraban en aquellas circunstancias que la empleadora quiere hacer valer para justificar la necesidad de mano de obra adicional en tales periodos.

Tras lo que concluye que la relación laboral era indefinida, y su extinción constituye un despido improcedente.

4.- La identidad en los hechos y en las pretensiones en los dos asuntos en comparación imponen que deba apreciarse la existencia de contradicción, para unificar la distinta doctrina finalmente aplicada en cada una de las sentencias en comparación.

Las circunstancias en la contratación de ambos trabajadores son sustancialmente idénticas; el organismo público empleador es el mismo; el periodo temporal de referencia es muy similar; la redacción de los contratos eventuales es coincidente, así como las alegaciones esgrimidas por la entidad demandada para justificar la necesidad de acudir a la contratación temporal de trabajadores para cubrir un supuesto déficit de personal de plantilla.

TERCERO1. - La solución del asunto obliga a estar a la doctrina jurisprudencial en materia de contratación temporal, específicamente, en lo que se refiere a los contratos eventuales por acumulación de tareas realizados por las administraciones y organismos públicos.

La STS 26/3/2013, rcud. 1415/2012, conoce de un supuesto singularmente idéntico al presente, en el que un organismo público acude al contrato eventual por acumulación de tareas, para cubrir el déficit de trabajadores derivado de los descansos y permisos de los que disfruta el personal de plantilla.

Comienza por destacar que "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".

Y señala que 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, de acuerdo con lo que se desprende sobre este particular del art. 8.2 ET, que tras exigir la formalización por escrito de los contratos temporales dispone que "De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de ellos servicios".

Si cabe la prueba de la temporalidad en un contrato de trabajo verbal, con mayor razón ha de admitirse en los contratos escritos en los que se hubiere expresado de manera insuficiente o inadecuada la causa de la temporalidad.

2. - Seguidamente recordamos en esa sentencia, que esta es la razón por la que hemos admitido que, en el caso de las Administraciones Públicas, la insuficiencia de plantilla para atender el servicio público puede constituir una causa de eventualidad que justifique la utilización del contrato temporal por acumulación de tareas.

Citamos a tal efecto la STS de 23 de mayo de 1994 (rcud. 871/1993), en la que ya se dijo 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", de lo que se desprende " 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".

En la posterior STS de 16 de mayo de 2005 (rcud. 2412/2004), indicamos que "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".

Doctrina que 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".

Concluimos finalmente 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".

3.- Una vez expuestos todos estos antecedentes, la STS 26/3/2013, rcud. 1415/2012, concluye definitivamente, "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.

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".

Lo que nos llevó a considerar concertados en fraude de ley los contratos eventuales formalizados bajo esa justificación, respecto a los que no se acreditó adecuadamente la existencia de una situación de insuficiencia de personal, para lo que no es suficiente la mera y abstracta invocación de los permisos, descansos o vacaciones de la generalidad de la plantilla.

4.- En el mismo sentido, y por citar la más reciente, la STS 30/10/2019, rcud. 1070/2017, en referencia igualmente a la contratación temporal llevada a cabo por un organismo público afirma, 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 -rcud. 83/1994 y 121/1994, respectivamente- y 15 febrero 1995 -rcud. 1672/1994-, 12 junio 2012 -rcud. 3375/2011-, y 26 marzo 2013 -rcud. 1415/2012-).

Y recuerda "Precisamente la indicada doctrina se fragua 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-).

Tras lo que señala, que "un desequilibrio genérico del volumen de la plantilla en circunstancias como las que concurren en la administración pública que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, podría justificar extraordinariamente la contratación temporal, ésta sólo sería posible de acreditarse la concurrencia de los elementos que definen al contrato regulado en el art. 15.1 b) ET; esto es, si concurrieran circunstancias no previsibles.

Ahora bien, 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 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 descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa".

Para concluir definitivamente que las vacaciones del personal no constituyen un supuesto que permita acudir al contrato de interinidad, a lo que expresamente añade "ni concurren las circunstancias que permitieran validar una modalidad contractual distinta, como al del contrato eventual".

1.- La aplicación de estos mismos criterios al supuesto de autos obliga a entender que es la sentencia referencial la que contiene la buena doctrina, y a la consecuente estimación del recurso.

Es evidente la clara irregularidad formal en la que incurren los contratos eventuales, que se limitan a reflejar como causa de temporalidad la "Realización de las tareas propias de la oficina", sin ninguna otra precisión.

Hasta la propia sentencia recurrida así lo acepta, pese a que luego admite la validez de los contratos, porque, como hemos dicho, eso no impide que el organismo público demandado pueda probar la existencia de un déficit de plantilla que justifique la utilización de esta modalidad contractual.

Pero contra lo que dicha sentencia asume, no cabe sin embargo dar por válida a tal efecto, la mera y genérica invocación de la necesidad de cubrir las situaciones de vacaciones, licencias y permisos del personal de plantilla, sin mayor especificación.

Como explicamos en la precitada STS de 7 de diciembre de 2011 (rcud. 935/2011), la doctrina de esta Sala que acoge la posibilidad de utilizar la contratación eventual como mecanismo coyuntural para suplir la insuficiencia de personal en los

organismos públicos, limita su alcance a las situaciones en las que se produce un manifiesto desequilibrio entre el personal disponible y la actividad que debe desarrollar el organismo, por la existencia de vacantes que no pueden ser cubiertas de modo rápido ya que deben respetarse los mecanismos legales que rigen en materia de empleo público.

Por eso decimos que en estos casos concurre la situación de que " 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".

Lo que no se acredita con la abstracta y genérica invocación de los periodos de vacaciones, licencias y permisos de los que disfruta el personal que configura la plantilla ordinaria del organismo público, sino que exige una prueba más precisa y exhaustiva de las concretas y específicas circunstancias concurrentes en esa plantilla, el número de puestos de trabajo y vacantes existentes en la misma, de lo que pueda deducirse la concurrencia de las circunstancias extraordinarias que justifiquen el recurso a esta modalidad de contratación temporal, pues como decimos en la mencionada STS 30/10/2019, rcud. 1070/2017, " Nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa".

2.- Basta la lectura de la sentencia recurrida para comprobar que no aparece acreditada ninguna causa extraordinaria de esta índole, y no puede por lo tanto considerarse probada la concurrencia de estas singulares razones que pudieren justificar los contratos eventuales concertados con el demandante, que deben considerarse celebrados en fraude de ley.

Conforme a lo razonado, oído el Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso para casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de igual clase interpuesto por el y confirmar en sus términos la sentencia de instancia. Sin costas.

FALLO

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

:

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Adriano, contra la sentencia dictada el 5 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 1435/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla, de fecha 26 de agosto de 2014, recaída en autos núm. 1603/2013, seguidos a su instancia contra el Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Diputación de Sevilla (OPAEF) sobre despido.

2º) Casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de igual clase formulado por el Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Diputación de Sevilla (OPAEF), para confirmar en sus términos la sentencia de instancia y declarar su firmeza. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.