12 MAY 2021
Revista Española de Derecho del Trabajo
2018
Núm. 207 (Marzo)
Jurisprudencia
Sentencias comentadas
I. Derechos de los trabajadores
A) Temporalidad y Administraciones Públicas
2. Contrato de relevo a tiempo parcial y fraude de ley. SJS Las Palmas de Gran Canaria, núm. 2, de 29 de mayo de 2017 (AS 2017, 691) (HELENA YSÀS MOLINERO)

2 Contrato de relevo a tiempo parcial y fraude de ley. SJS Las Palmas de Gran Canaria, núm. 2, de 29 de mayo de 2017 (AS 2017, 691)

Part-time contracts to replace employees who retire partially and fraud of law. Comment to the Gran Canaria 2nd Employment Court's 29th May 2017 Judgement

HELENA YSÀS MOLINERO

Profesora Agregada interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 207

Sumario:

I. El supuesto de hecho de la SJS n.º 2 de gran canaria de 29 de mayo de 2017 (AS 2017, 691)
II. El fallo de la sentencia
III. Contrato de relevo a tiempo parcial y fraude de ley

RESUMEN:

El Juez de lo Social n.º 2 de Gran Canaria entiende que un contrato de relevo celebrado a tiempo parcial pero ejecutado desde el primer momento con un régimen de jornada equivalente a la de un trabajador a tiempo completo lo es en fraude de ley por no responder a la finalidad de sustitución propia del contrato de relevo. Por ello, y en aplicación del artículo 15.3 TRLET (RCL 2015, 1654) lo declarada indefinido. Dicha conclusión, no es respaldada por los Tribunales Superiores de Justicia que, cuando se han pronunciado sobre la cuestión, lo han hecho en sentido contrario, declarando que el contrato se entenderá realizado a

ABSTRACT:

The Employment Court No. 2 of Gran Canaria understands that a contract to replace an employee who retires partially held part-time but executed full-time from the first moment is in fraud of law. Therefore, in application of article 15.3 of the Staute of Workers the contract must be declared as permanent. This conclusion is not supported by the Superior Courts of Justice. They have pronounced in the opposite direction, stating that the contract will be understood as full time but not indefinite. Even though in the last months of the contract the worker carries out functions of a higher category than those

tiempo completo, pero no con carácter indefinido. En el caso comentado se produce adicionalmente la circunstancia de que el trabajador, en los últimos meses del contrato, realiza funciones de categoría superior a las del jubilado parcial cuya jornada sustituye. Aunque la sentencia no es del todo clara en este punto, no parece sin embargo que sea ésta la circunstancia que determina el fallo de la misma.

PALABRAS CLAVE: Contrato de relevo - Contrato a tiempo parcial - Fraude de ley

corresponding to the partially retiree, it does not seem that this is the main circumstance determining the ruling of the sentence, even if it is not entirely clear on this point.

KEYWORDS: Contract to replace employees who retire partially - Part-time contract - Fraud of law

Fecha recepción original: 22 de Febrero de 2018

Fecha aceptación: 23 de Febrero de 2018

I. EL SUPUESTO DE HECHO DE LA SJS N.º 2 DE GRAN CANARIA DE 29 DE MAYO DE 2017 (AS 2017, 691)

El demandante fue contratado en fecha 1 de enero de 2012 mediante un contrato de relevo a tiempo parcial con categoría de encargado de obras. La finalidad del contrato consistía en la sustitución de la jornada dejada vacante por otro trabajador, que había accedido a la jubilación parcial en un 75% de la jornada. Dicho trabajador era el encargado de obras del Ayuntamiento de la localidad de Mogán y suscribió en la misma fecha 1 de enero de 2012 un contrato a tiempo parcial cuya duración pactada era hasta el 15 de octubre de 2015, fecha que también constaba como de finalización del contrato de relevo.

El 75% de la jornada se correspondía con 5,25 horas diarias durante cinco días a la semana, que fueron las pactadas en el contrato de relevo (de 7:30 a 12:45, de lunes a viernes). Sin embargo, en la sentencia se da por probado que el demandante realizaba desde el inicio igual jornada que un trabajador a tiempo completo del Ayuntamiento empleador.

El demandante, que en el momento de formalizarse el contrato de relevo cumplía el requisito de estar inscrito como demandante de empleo, ejerció como encargado de mantenimiento durante la práctica totalidad de la ejecución del contrato. Así consta en todo caso en los hechos probados, aunque el trabajador había presentado previamente una reclamación previa que, de haberse estimado o de haber reclamado el actor posteriormente en vía judicial con resultado exitoso para sus pretensiones, remontaría en el tiempo el ejercicio de funciones correspondientes a dicha categoría superior. En cambio, los hechos dados por probados en la sentencia indican que fue en fecha 3 de julio de 2015, a tan solo tres meses de la finalización del contrato de relevo, cuando fue designado como coordinador de vías y obras, con funciones de supervisión y control de las tareas del departamento de vías y obras, así como de trasladar las instrucciones dadas por el concejal de dicho departamento al conjunto del personal.

Por otra parte, el 25 de noviembre de 2014, casi un año antes de la fecha pactada de finalización del contrato, el Consistorio entregó al actor un escrito mediante el cual se le comunica que el contrato finalizará el 15 de octubre de 2015, fecha en que efectivamente el Ayuntamiento cursó baja del demandante en la Seguridad Social. El trabajador presentó al día siguiente una reclamación previa en la que solicitaba se le reconociese como trabajador indefinido del Ayuntamiento, así como que se le reconociera la categoría profesional correspondiente al puesto de coordinador de vías y obras, entendiendo que se le debían abonar las diferencias salariales de los últimos 12 meses. Posteriormente presentó también reclamación previa contra la decisión de dar por finalizado el contrato.

II. EL FALLO DE LA SENTENCIA

Las pretensiones del demandante (nulidad del despido y reclamación de las diferencias salariales)

se fundamentan en los siguientes argumentos. En primer lugar, en la no coincidencia entre las funciones desarrolladas en todo momento por el trabajador relevista y las del jubilado parcial. Alega el demandante que, desde un primer momento, la intención del Ayuntamiento era asignarle funciones y tareas de categoría superior a las pactadas en el contrato de trabajo y que efectivamente así se hizo. Adicionalmente, entiende que la decisión extintiva responde a una represalia por haber presentado con anterioridad una reclamación previa ante la Administración contratante con petición de las diferencias salariales entre la categoría profesional reconocida y la categoría superior a la que el trabajador entendía que debía ser adscrito.

El Juez dictamina que efectivamente existió fraude de ley en la contratación del demandante y, en aplicación del artículo 15.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante TRLET–, declara la duración indefinida del contrato, aunque no aprecia que la decisión extintiva responda a una represalia motivada por la anterior reclamación del trabajador, por lo que no declara la nulidad sino la improcedencia del despido.

Entrando en el núcleo de la sentencia, esto es, la aplicación del artículo 15.3 TRLET ante el supuesto descrito, debe puntualizarse que la apreciación del fraude no viene determinada directamente como reclamaba la parte actora por la no correspondencia entre las tareas encomendadas al trabajador relevista y las que dejó de ejecutar el trabajador relevado, sino por la no correspondencia entre la jornada pactada y la jornada efectivamente realizada. Y ello no por la diferencia de jornada *per se* , sino porque el Juez entiende que dicha falta de correspondencia indica que el relevista no estaba efectivamente sustituyendo al relevado, por lo que el contrato de relevo no estaba siendo utilizado para su finalidad y, en consecuencia, el contrato debía ser indefinido ordinario. Éste es en el fondo el razonamiento de la sentencia, aunque no acaba de ser explícito: se pone el acento en la cuestión de la jornada, pero de forma instrumental como prueba de que las funciones asumidas por el relevista no eran las del relevado y de aquí concluir que la modalidad contractual escogida no respondía a su finalidad. Sin embargo, al desarrollar implícitamente este razonamiento el Juez desconoce que el contrato de relevo, a pesar de su teórica finalidad, tal y como ha sido configurado admite esta falta de correspondencia estricta entre las funciones dejadas de realizar por el jubilado parcial y las que asumirá el relevista, por lo que no puede calificarse como fraude de ley lo que la normativa admite, tampoco a través de la hipérbole argumentativa expuesta.

El principal hecho al que el juez da relevancia es que el Ayuntamiento había suscrito con el demandante un contrato a tiempo parcial por un 75% de la jornada ordinaria (coincidiendo con la reducción a la que había accedido el jubilado parcial), mientras que de la prueba practicada se deriva que el demandante trabajó desde el primer día y durante toda la ejecución del contrato a tiempo completo, esto es, realizando el mismo volumen de jornada que los trabajadores a tiempo completo del Ayuntamiento. Éste es aparentemente el motivo fundamental por el que el Juez entiende que debe aplicar el artículo 15.3 TRLET y por ello, declarar que el contrato era indefinido y no temporal: «De dichos hechos probados se constata el fraude de ley (…) por cuanto no se corresponde con la realidad la jornada a tiempo parcial pactada en el citado documento contractual». Adicionalmente, el Juez da por acreditado que durante la vigencia del contrato de relevo el actor fue designado como coordinador de vías y obras. Podemos dudar de la relevancia que el Juez atribuye a este hecho puesto que, si bien por una parte no deriva específicamente consecuencia alguna del mismo, es también cierto que parece contribuir a conformar la convicción de que la modalidad contractual de relevo se utilizó de forma fraudulenta. En este sentido el Juez sostiene que «el contrato de relevo firmado por las partes, que lo era a tiempo parcial y para desempeñar las funciones propias de la categoría de Encargado de Vías y Obras que no podía realizar en su totalidad quien hasta entonces ostentaba dicha condición en la empresa demandada, debido a su jubilación parcial, no estaba justificado en cuanto a su carácter temporal (…) sino que su finalidad estaba vinculada a las circunstancias derivadas de la citada jubilación parcial sino que eran debidas a necesidades permanentes y estables de la Administración empleadora».

III. CONTRATO DE RELEVO A TIEMPO PARCIAL Y FRAUDE DE LEY

El interés de la sentencia comentada radica en la aplicación del artículo 15.3 TRLET a un contrato de relevo de carácter temporal y a tiempo parcial siendo éste un precepto enmarcado en la normativa que regula la contratación temporal estructural. Podría parecer que dicha aplicación se ajusta a la finalidad de la norma, que no es otra que sancionar el uso injustificado de modalidades contractuales de duración determinada. Sin embargo, la propia regulación legal del contrato de relevo excluye dicha aplicación porque admite el uso del contrato en su modalidad temporal para desarrollar funciones que no necesariamente lo serán en el seno de la actividad empresarial.

Así, el artículo 12.7 TRLET permite optar entre la suscripción de un contrato de relevo indefinido o temporal, siempre y cuando la duración del contrato sea como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, sin entrar en valorar si el puesto de trabajo es o no permanente. Igualmente, la norma no obliga a que se establezca una jornada de duración idéntica a la jornada reducida por el jubilado parcial, sino que la cuantía de la jornada reducida por el jubilado parcial será el mínimo de jornada que se deberá pactar en el contrato de relevo, pero ésta puede ser superior. El contrato de relevo deberá celebrarse a tiempo completo cuando la reducción de jornada del jubilado parcial alcance el 75%, lo que no impide que se concierte un contrato a tiempo completo para reducciones inferiores o bien un contrato a tiempo parcial, pero con una jornada superior a la reducción del jubilado parcial. Si bien la norma aplicable al caso resuelto por la sentencia es una versión anterior del mencionado artículo 12.6 (en virtud de la que se permitía la reducción de la jornada del jubilado parcial hasta el 85%) la redacción dada por el artículo a la posibilidad de uso de un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo no ha cambiado, como tampoco ha variado la posibilidad de opción entre la duración indefinida o temporal. En consecuencia, la norma legal no vincula de forma indisociable el volumen de reducción de jornada del jubilado parcial con el volumen de jornada del relevista, por lo que ante una reducción inferior al 75% (o al 85% en el momento en que se produjo la contratación objeto de litigio) era facultad de la empresa contratar al relevista a tiempo parcial (con una jornada no inferior a la reducida por el jubilado parcial) o a tiempo completo, como también lo era contratarlo por tiempo indefinido o con una duración determinada.

La cuestión quedaría pues planteada en los siguientes términos: en primer lugar, si un trabajador contratado a tiempo parcial presta sus servicios, incluso desde el inicio de la relación laboral, a tiempo completo, ¿debe entenderse que existe fraude de ley en virtud del artículo 15.3 TRLET y, en consecuencia, declararse el contrato como indefinido en caso de ser este temporal? Y, en segundo lugar, si un trabajador relevista es contratado con carácter temporal y no realiza las funciones que venía desarrollando el relevado ¿podrá aplicarse el artículo 15.3 TRLET?

No son muchas las ocasiones en que los tribunales han debido pronunciarse sobre la primera cuestión, pero cuando así ha sido lo han hecho han dado respuesta negativa a dicha interrogación. Así, por ejemplo, la STSJ del País Vasco, de 13 de septiembre de 2011, rec. 1773/2011 (AS 2012, 1681) afirma rotundamente que «el empresario ha incumplido la normativa reguladora del contrato a tiempo parcial contenida en el artículo 12 ET (...), quebrantamientos jurídicos que ninguna relación guardan con el artículo 15.3 y la conversión del contrato laboral en indefinido (...) y sí con la infracción del artículo 12.4 y su consideración de contrato celebrado a jornada completa». En el mismo sentido la STSJ de La Rioja, de 11 de abril de 2000, rec. 125/2000 (AS 2000, 2326) sostiene que «Aún en el supuesto de que, a pesar de celebrarse por escrito un contrato laboral temporal (...) con una jornada estipulada de cuatro horas diarias, en la ejecución real del contrato se trabajasen ocho horas diarias, ello no implicaría un fraude de ley afectante a la causa de la eventualidad ni a la duración de la vida del contrato, sino, en todo caso, una novación parcial del mismo, tácita, relativa solamente a la duración de la jornada y la retribución de ésta». De forma muy similar, la STSJ del País Vasco, de 13 de septiembre de 2011, rec. 1773/2011 (AS 2012, 1681) califica como fraude de ley en atención al artículo 6.4 del Código Civil los mismos hechos y de ello deduce que el contrato debe entenderse en modalidad contractual de tiempo completo,

pero no aplica el artículo 15.3 TRLET. En cambio, la STSJ de Asturias de 17 de diciembre de 1999, rec. 2346/1999 (AS 1999, 4119), no entiende que haya fraude en aplicación del artículo 6.4 CC sino un mero incumplimiento contractual –aunque los efectos serán los mismos– y en todo caso «El artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, por su parte, presume indefinido el contrato temporal cuando los fraudes a que se refiere, tienen por objeto la propia cláusula de temporalidad y sus previsiones, en los distintos casos y tipos en que el propio precepto lo autoriza, pero no otras transgresiones cualesquiera perpetradas con motivo de la ejecución del contrato, que disponen en su disciplina positiva de efectos propios», por lo que la infracción producida dotará a la trabajadora de derechos en orden a su retribución y cotizaciones, pero no convierte en indefinido un contrato temporal. Pueden localizarse ya en fechas anteriores sentencias que excluyen la aplicación del artículo 15.3 TRLET en casos de falta de concordancia entre la jornada pactada y la efectivamente realizada: SSTSJ de Andalucía –Granada– de 5 de enero de 1993 (AS 1993, 96) y 14 de febrero de 1996 (AS 1996, 1026); de Castilla y León/Valladolid de 11 de julio de 1995 (AS 19995, 2952) y de 16 de enero de 1996 (AS 1996, 92); de Valencia, de 6 de febrero de 1996 (AS 1996, 1061) o de Murcia de 3 de noviembre de 1998 (AS 1998, 4430) o de 7 de febrero de 2002 (JUR 2002, 100636). Esta penúltima sentencia dispone, en resumen, que «no puede aceptarse la pretensión actora de que los servicios prestados a jornada completa conviertan en indefinida una relación con límite temporal pactado desde el inicio, pues el fraude de ley al que alude el art. 15.3 Estatuto de los Trabajadores (...) hace exclusiva referencia a la causa –temporal– del contrato y no al objeto del mismo, cual son la jornada de trabajo y la retribución», dejando bien claro que se trata de un fraude de ley que tiene como consecuencia que desde el inicio del contrato éste se tornara en contrato a jornada completa por aplicación del artículo 9.1 TRLET según el cual la nulidad de una cláusula contractual –en este caso la de jornada parcial– conlleva la aplicación de los preceptos jurídicos adecuados, siendo en este caso el objeto del contrato el trabajo a jornada completa.

Sin embargo, el juzgador no examina dicha cuestión en la sentencia objeto de comentario.

Sobre la segunda interrogación cabe traer a colación la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2010, rec. 135/2009 (RJ 2010, 1481), en la que el Tribunal sostiene que aunque el contrato de relevo comparta con otros la naturaleza temporal, «no debe buscarse esta identidad en las concretas previsiones legales acerca de su comportamiento, establecidos en dependencia de su funcionalidad y para servir a ésta, sino de la finalidad perseguida por ambos contratos». En consecuencia, el contrato de relevo tiene su propia regulación y no todas las normas que afectan a la contratación temporal estructural o formativa le serán de aplicación. A lo que añade el TS que «No existe en todos los casos de relevo una estricta correspondencia entre el puesto del relevado y el del relevista, ya que la jornada de éste puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, excediendo así de la cuota de trabajo del jubilado, (...). Hasta el punto de que en el apartado 6 d) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se establece que el puesto del relevista podrá ser el mismo del sustituido o uno similar, llegando incluso a admitir que basta una correspondencia entre las bases de cotización de ambos».

Como se ha ya apuntado, aunque el Juez ancla su convicción de fraude en la no correspondencia entre la jornada contratada y la efectivamente realizada, no argumenta su decisión de atribuir al contrato carácter indefinido en la aplicación del artículo 15.3 TRLET sobre la no correspondencia entre jornada pactada y jornada real –como se ha visto, rechazada por los Tribunales– sino sobre la fraudulencia de la temporalidad del contrato de relevo al quedar éste desligado de la efectiva sustitución del jubilado parcial, eso sí, por medio de la no correspondencia entre el volumen de jornada dejada de trabajar por el trabajador relevado y la jornada efectuada por el trabajador relevista. Y ello sosteniéndose en sentencias del Tribunal Supremo que examinan el fraude de ley en la contratación temporal estructural y que en ningún caso abordan tal cuestión en caso de que el contrato temporal lo sea de relevo. Por otra parte, no hay que olvidar que el demandado tampoco basaba su petición de aplicación del artículo 15.3 TRLET por la inadecuación de la modalidad contractual tiempo completo/ tiempo parcial utilizada, sino que la

demanda entendía que debía apreciarse el fraude por no haber en ningún momento el relevista realizado las funciones que dejó de realizar el jubilado parcial en razón de su reducción de jornada, entendiendo de esta forma que existía fraude en el uso del contrato de relevo, destinado precisamente a tal sustitución. Al margen de que en el concreto caso enjuiciado el Juez no aborda dicha valoración por no considerar probado que el relevista había realizado en todo momento funciones superiores a las del relevado, sino que ello sólo se había producido en los últimos meses –en un contrato que había durado 4 años–, lo cierto es que tampoco sería el fraude de ley aplicable por esta vía, puesto que el artículo 12.7 TRLET tampoco exige como ya se ha apuntado que el relevista deba realizar las funciones dejadas de realizar por el jubilado parcial, puesto que admite que el relevista ocupe un puesto de trabajo distinto del trabajador relevado, siempre y cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos (en la versión de aplicación al caso se establecía igualmente que el puesto de trabajo podía ser el mismo o similar, pero la similitud debía apreciarse en razón a la pertenencia de ambos puestos al mismo grupo profesional o por tratarse de categorías profesionales equivalentes).

En definitiva, en el supuesto resuelto por la sentencia comentada el Juez alcanza la convicción de que la contratación con carácter temporal del trabajador relevista no estaba justificada, por no ocupar el relevista el hueco dejado por el relevado. Pero la amplitud con la que la ley contempla el uso del contrato de relevo, permitiendo su alejamiento de lo que vendría a ser su finalidad original «(…) la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo (…), con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente» no deja margen para un planteamiento de estas características.

© 2018 [Thomson Reuters (Legal) Limited]