

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 676/2018 de 27
Jun. 2018, Rec. 161/2017**

Ponente: Sempere Navarro, Antonio Vicente.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 161/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 676/2018

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 27 de junio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consellería de Trabajo e Benestar, representada y defendida por la Letrada Sra. Carballo Marcote, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de noviembre de 2016, en el recurso de suplicación nº 2959/2016, interpuesto frente a la sentencia dictada el 31 de marzo de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo, en los autos nº 866/2015, seguidos a instancia de D^a Antonieta contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Antonieta, representada y defendida por el Letrado Sr. Vázquez Díaz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de marzo de 2016, el Juzgado de lo Social núm. 3 de Lugo, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Estimo la demanda formulada por Antonieta contra la Consellería de Trabajo e Benestar de tal pleito que: .

Declaro improcedente el despido con efectos desde el 4 de octubre de 2015.

Condeno a la Consellería de Trabajo e Benestar a que en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta resolución opte, comunicándoselo a este Juzgado, entre readmitir a Antonieta en su puesto de trabajo o indemnizarle por la extinción de la relación laboral con la cantidad de 2.654 euros.

Para el caso de optar por la readmisión, la demandada deberá abonar también a Antonieta, como salarios de tramitación, la cantidad de 56,77 euros por cada uno de los días existentes entre lo 4 de octubre de 2015 y la fecha de notificación de esta resolución».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«1º.- Antonieta , mayor de edad, prestó sus servicios como trabajadora por cuenta ajena para la Consellería de Trabajo y Bienestar con las siguientes circunstancias laborales y personales:

Antigüedad: desde lo 14 de mayo de 2014 hasta el 4 de octubre de 2015.

Categoría profesional: auxiliar de enfermería (Grupo IV, categoría 3).

Centro de trabajo: Residencia de Mayores de Las Gándaras", Lugo.

Tipo de contrato: la relación laboral se desarrolló a través de los siguientes contratos:

- Contrato de 13 de mayo de 2014 por interinidad para sustituir a trabajadores/las con reserva de puesto de -trabajo en relación a Dulce con fecha de inicio de 14 de mayo de 2014 hasta el 12 de noviembre de 2014.

- Contrato de 11 de diciembre de 2014 de interinidad por vacante para sustituir a Enriqueta por vacaciones desde el 11 de febrero de 2014 hasta el 29 de diciembre de 2014.

- Contrato de 5 de marzo de 2015 eventual por, acumulación de tareas. En la cláusula 6ª del contrato se indicaba--"la duración del contrato se extenderá desde lo 05-03-2015 hasta el 04-08-2015 y ven motivada por los informes de los órganos ,de valoración, que suponen un cambio de tipología de dependencia de algunos residentes del Centro de Mayores de las Gándaras (Lugo), lo que genera un mayor nivel de atención que deriva a su vez, en una mayor necesidad de personal ante la imposibilidad de prestar una atención correcta con el personal actualmente existente, que permitía elaborar unos turnos de trabajo segundo lo dispuesto en el V. Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia". En la cláusula 7ª del contrato se indicaba "el objeto del presente contrato ven motivado por los informes de valoración, que suponen un cambio de tipología de dependencia de algunos residentes del Centro de mayores de las Gándaras (Lugo), lo que genera un mayor nivel de atención que deriva a su vez, en una mayor necesidad de personal ante la imposibilidad de prestar una atención correcta con el personal actualmente existente, que permita elaborar unos turnos de trabajo segundo el dispuesto en el V Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia". El 5 de agosto de 2015 se firmó una- cláusula adicional al contrato por la que se acordaba extenderlo desde lo 5 de marzo de 2015 hasta el 4 de octubre de 2015 por persistir las mismas circunstancias que motivaron la contratación.

* Jornada: a tiempo completo.

*Salario:

- Cuantía de 1726,80 euros al mes incluyendo la pro rata de pagas extraordinarias. Tiempo y forma-de pago del salario: pago mensual y con abono mediante transferencia bancaria.

Antonieta ni ostenta ni ostentó en el último año cargo de delegada de personal o representante de los trabajadores/las.-

2º.- El 4 de octubre de 2015 se extendió una diligencia de cese de Antonieta con efectos desde esa misma fecha y en la que figuraba como causa del cese "fin de contrato".

3º.- En la relación de puestos de trabajo aprobada por la Resolución de 16 de julio de 2015 (DOG 7 de agosto de 2015) incluyeron 10 puestos de auxiliar de enfermería en la residencia de mayores de las Gándaras de Lugo.-

4º.- Antonieta fue contratada el 5 de marzo de 2015 para trabajar en el según andar de la Residencia de mayores de las Gándaras, donde existía un número mayor de personas dependientes que en el pasado. En igual situación fueron contratadas 4 personas más para realizar idénticas funciones y' mediante contratos eventuales por acumulación de tareas, finalizando todos los contratos el 4 de octubre de 2015. Después del 1 de octubre de 2015, 6 personas iniciaron la prestación de servicios en el según andar de la residencia de mayores de las

Gándaras realizando idénticas funciones que Antonieta .- 5º.- Se formuló reclamación previa, que fue rechazada.»

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 18 de noviembre de 2016 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la XUNTA DE GALICIA, contra la sentencia del juzgado de lo social número tres de Lugo, en juicio instado por D. Antonieta , contra la recurrente, la Sala la confirma plenamente, condenando a la recurrente a abonar al letrado impugnante del recurso la cantidad de 601 € en concepto de honorarios».

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Carballo Marcote, en representación de la Consellería de Traballo e Benestar, mediante escrito de 13 de enero de 2017, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Jsuticia de Galicia de 17 de octubre de 2016 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 15.1.b) y 3.2 del RD 2720/98 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 23 de marzo de 2017 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 21 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate.

Si debate si el contrato eventual por acumulación de tareas suscrito entre la actora y la Administración empleadora resulta ajustado a Derecho; en caso afirmativo, si su extinción alegando llegada del término pactado es válida.

1.Antecedentes y hechos relevantes

Reproducidos más arriba los hechos probados del caso, basta ahora con sintetizar los relevantes para la resolución del recurso.

A) La demandante (auxiliar de enfermería) presta servicios en un Centro público como interina por vacante desde 13 de mayo de 2014 hasta el 12 de noviembre del mismo año.

Es contratada nuevamente, también en régimen de interinidad por vacante, desde 11 de diciembre de 2014 hasta el 29 de diciembre del mismo año.

El 5 de marzo de 2015 suscribe contrato eventual por acumulación de tareas con finalización prevista hasta el 4 de agosto del citado año.

El 5 de agosto de 2015 firma una cláusula adicional extendiendo la duración del contrato hasta el 4 de octubre siguiente, fecha en la que es cesada por fin de contrato. En este Centro de Mayores existía un número mayor de personas dependientes que el año anterior. Con igual inicio (5 agosto 2015) y término (4 octubre) discurren los contratos con otras cuatro auxiliares de enfermería.

B) En la relación de puestos de trabajo aprobada por Resolución de 14 de julio de 2015 se incluyen 10 puestos de auxiliar de enfermería en el Centro de Mayores donde prestaba servicios la actora.

C) Después del 4 de octubre de 2015 seis personas iniciaron prestación de servicios con idénticas funciones a las de la actora.

2. Sentencias recaídas .

A) Con fecha 31 de marzo de 2016 el Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo, en los autos 866, dicta su sentencia nº 90. Estima la demanda de la trabajadora y declara el despido improcedente, condenando a la Consellería de Traballo a readmitir a la trabajadora o a indemnizarla con 2654 euros.

Considera que el contrato eventual extinguido posee una identificación de su causa "difusa". Además, y es lo decisivo, queda demostrado que las necesidades de personal existen antes y después de esa contratación. Lo que hace la Administración es suscribir diversos contratos eventuales de manera fraudulenta y encadenada.

B) Resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por la Letrada de la Xunta de Galicia, la STSJ de 18 noviembre 2016 (ahora recurrida) "confirma plenamente" la sentencia del Juzgado de lo Social.

3.Recurso de casación y escritos concordantes.

A) La Consejería condenada, disconforme con la sentencia, interpone el presente recurso de casación unificadora en el que esgrime la vulneración por inaplicación del art. 15.1.b) ET y del art. 3.2 del RD 2720/1998 .

Reiterando argumentos vertidos en su recurso de suplicación, la Xunta insiste en la legalidad de la contratación por surgir una superior necesidad de personal en el Centro de Mayores As Gándaras, ante el cambio de la tipología de dependencia en algunos residentes del centro, según se desprende de los informes emitidos por los órganos de valoración de la dependencia.

Expone que el contrato eventual por circunstancias de la producción, el suscrito por la actora, al igual que el resto de compañeros, deriva de una serie de circunstancias alegadas como justificativas y de la existencia de vacantes, acreditadas porque en la RPT de 2015 se incluyen 10 puestos de Auxiliar de enfermería. Es decir, que se contrata a varios trabajadores para cubrir necesidades permanentes de la empresa y no atendibles por defecto de personal.

Invoca abundante jurisprudencia conforme a la cual el déficit de plantillas puede constituir una causa de eventualidad. Especialmente cuando no cabe acudir a la interinidad por vacante y concurre desproporción entre el personal disponible y el trabajo que debe afrontarse.

B) Con fecha 6 de abril de 2017 el Abogado de la demandante presenta su escrito de impugnación al recurso.

Recuerda que el contrato eventual extinguido no describe con claridad y precisión la causa que lo motiva; que la reflejada tampoco se corresponde con la real y que la doctrina de la Sala Cuarta ha reaccionado frente a ese tipo de supuestos, considerando ilegales los contratos.

C) Por su lado, con fecha 21 de junio de 2017 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe pedido por el artículo 226.3 LRJS .

Recuerda y reproduce la doctrina de esta Sala sobre contratación eventual por parte de las Administraciones Públicas y entiende que su aplicación conduce a estimar el recurso.

4.Preceptos aplicables .

Tanto la sentencia recurrida cuanto la referencial y los escritos procesales presentados a lo largo del procedimiento invocan los mismos preceptos. Para aligerar la ulterior exposición conviene recordarlos y examinarlos atentamente.

A) En su primer párrafo, el artículo 15.1.b ET) describe la regulación esencial del contrato eventual en los siguientes términos:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito

sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses .

B) Por su lado, el artículo 49.1 ET en sus apartados b) y c) dispone que el contrato de trabajo podrá extinguirse:

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

C) El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada dedica su artículo 3º al contrato eventual por circunstancias de la producción y dispone lo siguiente:

a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.

2.º El período dentro del cual puede celebrarse.

3.º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

c) El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

d) En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Aunque ni la impugnación al recurso ni el Informe del Ministerio Fiscal la haya cuestionado, la contradicción entre sentencias constituye un `presupuesto de admisión del recurso, que debemos controlar de oficio. Se trata de requisito para su admisión de conformidad con los 219 y de la LRJS y, por consiguiente, de orden público procesal. Exigencias de certeza y buena administración de justicia (STEDH de 20 de enero de 2015, caso Arribas Antón contra España , § 46) obligan a explicitar el cumplimiento del mismo a fin de hacer así reconocibles los criterios empleados al efecto por este Tribunal.

1.Exigencia legal.

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 IV 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". Así lo manifiestan numerosísimas sentencias, como las de 31 de enero de 2017 (rec. 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (rec. 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (rec. 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (rec. 2734/2015).

2.Sentencia recurrida.

La sentencia ahora recurrida argumenta que la posibilidad de acudir al contrato eventual para la actividad normal de la empresa no implica que lo sea para resolver situaciones estructurales, sino circunstanciales y eventuales. La propia redacción de las causas del contrato excluye la posibilidad de la contratación eventual al derivar de informes de una situación que genera un mayor nivel de atención y que deriva a su vez en una mayor necesidad de personal para prestar una atención correcta, lo que implica que realmente no cabe dicha contratación porque lo cierto es, que de admitir esta situación, se estaría cubriendo una necesidad permanente pero circunstancial con una serie de contratos eventuales encadenados de forma indefinida por el mero hecho de que lleguen a término.

Concluye que es una cuestión de necesidad de mano de obra, no de aumento temporal de las necesidades de servicios, que ha llevado a la elaboración de una nueva RPT lo que implica que las necesidades son permanentes. Esta necesidad es la que obliga a declarar el carácter fraudulento de la contratación, dado que el tipo de contrato admitido para ello es el de interinidad por vacante.

3 . Sentencia referencial.

Se propone como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia de 17 de octubre de 2016, rec. 2439/16 , en la que se resuelve sobre el despido de otra trabajadora del mismo Centro de Mayores y concurriendo idénticas circunstancias.

Reconoce que el contrato no ha identificado con precisión y claridad la causa de temporalidad. Pero la misma sí existe y la jurisprudencia admite que si se acredita en el acto del juicio la existencia de una acumulación de tareas o un incremento en la producción que justifique el recurso a la contratación temporal, el defecto formal carecerá de trascendencia a efectos de convertir la relación en indefinida.

Es perfectamente posible que, 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, haya de transcurrir 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.

Concluye la sentencia que acreditado que la demandada posteriormente ha procedido a crear nuevas plazas, para sufragar tal situación, ello no convierte la contratación en fraudulenta, sino todo lo contrario, desaparece desde dicho momento la necesidad de la contratación temporal, por la creación de nuevas plazas.

4.Consideraciones específicas.

Estimamos que la contradicción entre ambas resoluciones a efectos de dar cumplimiento a las exigencias del art. 219 LRJS resulta patente. Se trata de sendas trabajadoras que prestan servicios en idénticas circunstancias, de conformidad con iguales contratos eventuales y que se prescinde de sus servicios a la finalización de dichos contratos.

El debate jurídico es el mismo y mientras la recurrida entiende que existió fraude en la contratación y declara la extinción del vínculo como despido improcedente, en la referencial se entiende que el contrato fue válidamente suscrito y que existe una legítima extinción de la relación contractual.

TERCERO.- Doctrina de la Sala.

Son muy numerosas las ocasiones en que hemos debido pronunciarnos acerca de supuestos similares. Recordemos algunas de ellas, que sirven como resumen de nuestra doctrina.

1. SSTs de 1994 y 1995.

Varias sentencias, dictadas fundamentalmente en relación con la contratación temporal practicada por el Organismo Autónomo Correos y Telégrafos, admiten que, en el caso de las Administraciones Públicas, el déficit de plantillas puede constituir una causa de eventualidad.

La STS de 23 de mayo de 1994 (rec. 871/1994) señala 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. Lo mismo se sostiene también cuando se producía un déficit temporal de plantilla durante el disfrute de las vacaciones, considerada como posible causa de acumulación de tareas a efectos de eventualidad por las SSTs de 15 de febrero de 1995 (rec. 1672/1994) y de 5 de julio de 1994 (rec. 83/1994).

Estas sentencias, al igual que la de 5 de octubre de 1994 (rec. 348/1994) distinguen entre la necesidad de cobertura de varias plazas vacantes y la cobertura de un puesto de trabajo concreto y determinado:

"1) La necesidad de refuerzo del servicio de correos por déficit de plantilla es una circunstancia de la producción asimilable a la acumulación de tareas, que justifica la utilización del contrato de trabajo eventual del art. 15.1 b) ET siempre que no supere el tope máximo de seis meses en el período de un año;

2) La situación de déficit de plantilla en las Administraciones Públicas debida a la existencia de varias plazas vacantes puede ser atendida también mediante el recurso a la contratación eventual, habida cuenta que la provisión de dichas plazas exige el cumplimiento de trámites y requisitos que no hacen posible su ocupación inmediata.

3) El procedimiento adecuado de atención a un puesto de trabajo concreto y determinado en la Administración pública que está sin titular es el contrato de interinidad, en la variante especial de "interinidad por vacante".

2. STS de 16 mayo 2005 .

La STS de 16 de mayo de 2005 (rcud. 2412/2004) admite 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 reitera 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 ».

3. STS 7 diciembre 2011 .

La STS de 7 de diciembre de 2011 (rcud. 935/2011) vuelve sobre el tema explicando 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 ".

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".

"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 ".

4. Continuidad de la doctrina.

La STS 26 marzo 2013 (rec. 1415/2012) sintetiza la doctrina preexistente y concluye (también en caso afectante a la Xunta de Galicia) que el recurso al contrato eventual por acumulación de tareas para cubrir permisos de otros trabajadores no justifica la temporalidad si éstos no aparecen concretados. Se ha venido sosteniendo, por tanto, 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.

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).

La STS 665/2017 de 12 septiembre (rec. 2520/2015), referida a Correos y Telégrafos, al hilo de contratados eventuales por circunstancias de la producción, recuerda que esta modalidad contractual pueden utilizarla los organismos públicos para atender la insuficiencia de plantilla que comporta acumulación de tareas.

CUARTO.- Resolución.

1 . Recordatorio del supuesto examinado.

Recordemos que la actora prestaba servicios para la Consejería de Trabajo como auxiliar de enfermería en un Centro de Mayores, mediante contrato de 5 de marzo de 2015, eventual por acumulación de tareas, y finalización prevista el 4 de agosto del citado año, contrato que se prorroga hasta el 4 de octubre, fecha en la que es cesada. La causa de la contratación es la necesidad de personal en el Centro de Mayores para afrontar un cambio de la tipología de dependencia en algunos residentes del Centro, en base a los informes efectuados por los órganos de valoración.

Recordemos asimismo que previamente la trabajadora ha desempeñado similares funciones al amparo de dos contratos de interinidad por vacante. Y que al acabar el contrato eventual litigioso la empleadora acude a nuevas contrataciones para similares tareas y destino.

Debemos advertir que, pese a los términos en que se manifiesta tanto el recurso cuanto el Informe del Ministerio Fiscal, no se trata ahora de examinar aisladamente la validez de una contratación eventual, sino su extinción pues estamos en el seno de un procedimiento por despido. Una cosa es que para decidir acerca de la terminación contractual acordada por la empresa haya que examinar, como presupuesto, la licitud del contrato eventual y otra bien distinta que su consideración inicial o abstracta como lícito comporte que también lo es su terminación. La sucesión de contratos descrita en los hechos probados (y valorada por la sentencia recurrida) resulta relevante para clarificar lo acaecido.

Además, la causa alegada para la eventualidad es que los órganos de valoración de la dependencia han emitido una serie de informes que comportan variación de la tipología padecida por algunos residentes en el Centro de Mayores (HP 1º). Sin embargo, lo acreditado es que en el segundo piso de la residencia existía un mayor número de personas que en el pasado (HP 4º). Se ha demostrado también que poco después de finalizar el contrato de la demandante la empleadora incorpora a seis personas para realizar "idénticas funciones" a las suyas (HP 4º).

2.Consideraciones específicas.

A) La *ratio decidendi* de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, valorando las circunstancias de hecho acreditadas (recién recordadas en el pasaje anterior) estriba en que las necesidades de personal existen antes y después de la contratación eventual comenzada el 5 de marzo de 2015.

Lo anterior comporta que aunque el contrato eventual pueda considerarse instrumento válido para atender el descadre de personal, lo que ya no se justifica es su terminación en un concreto momento, al margen del cese de la necesidad transitoria. Una cosa es que se permita la contratación eventual y otra que pueda prescindirse de las garantías propias de la estabilidad en el empleo; desde luego, nunca ha querido nuestra doctrina legitimar una sucesión de contrataciones eventuales, con personas distintas, para atender necesidades reales pero

duraderas. Nuestra recordada doctrina, que obviamente mantenemos, no conduce al resultado pretendido por la recurrente.

B) La *ratio decidendi* de la sentencia recurrida radica en que la Xunta ha atendido una necesidad permanente de mano de obra con sucesivas contrataciones eventuales, rotando al personal destinado a ello.

En este sentido, la propia aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo (RPT), incluyendo diez plazas de auxiliar de enfermería en la Residencia donde prestaba sus servicios la demandante, constituye una incontestable confirmación. La atención urgente e inmediata podría justificar el acudimiento a la contratación en régimen de interinidad por vacante, incluso la novación del contrato eventual para ajustarse al nuevo escenario. Lo que no se acierta a comprender es que, precisamente entonces sea cuando se extingue el contrato temporal de la trabajadora y se celebran otros nuevos.

C) Puesto que el tipo de contratación que debía haberse utilizado es el de la interinidad por vacante, dado el carácter estructural del déficit de personal; puesto que la causa invocada en el contrato escrito no se corresponde exactamente con la real; y dado que la terminación del contrato eventual solo se justifica por el transcurso de su término no puede considerarse que la doctrina asumida por la sentencia recurrida sea ni contraria a la nuestra, ni errónea.

La posibilidad de acudir al contrato eventual o a la interinidad por vacante para suplir un déficit de personal no legitima cualquier tipo de contrataciones, fijando libremente su término inicial y final, alternando unas y otras modalidades contractuales, o variando la identidad de las personas que se suceden en el desempeño de esas tareas.

D) Todas estas razones abocan a la desestimación del recurso de casación interpuesto por la Xunta, con las consecuencias previstas en el artículo 235 y concordantes 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 la Consellería de Trabajo e Benestar, representada y defendida por la Letrada Sra. Carballo Marcote.

2) Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de noviembre de 2016, en el recurso de suplicación nº 2959/2016 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 31 de marzo de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo , en los autos nº 866/2015, seguidos a instancia de D^a Antonieta contra dicha recurrente, sobre despido.

3) Imponer las costas derivadas del presente recurso a la parte vencida.

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

Así se acuerda y firma.