

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real condenando a una empresa por despido improcedente, calculándose la indemnización por el despido a tiempo completo, a pesar de que el contrato formalizado era temporal a tiempo parcial y se cumplimentaba el control de horario.

RESUMEN

Según la sentencia, la **contratación temporal ha sido tradicionalmente en nuestro derecho laboral “una excepción a la regla general de la relación laboral indefinida”** y, por tanto, es necesario una determinada causa que justifique ese tipo de contratación. De este modo, **la jueza explica que los requisitos para avalar un contrato eventual son: la naturaleza extraordinaria de la necesidad de trabajo a atender y el carácter transitorio o temporal de esta necesidad.** En este caso, asegura que **“no consta causa alguna que determine el motivo por el que se decidió la modalidad contractual a tiempo parcial”** y, por tanto, el incumplimiento de esta obligación genera la presunción de que el contrato es indefinido **“para evitar situaciones de indefensión en el polo más débil de la relación laboral: el trabajador”.**

Otro de los motivos de fraude que aprecia la sentencia es que en los dos contratos que constan firmados se refleja que son a tiempo parcial con vinculación formativa **“sin que haya realizado la empresa la más mínima prueba de que se ha llevado a cabo una actuación formativa”.** Y, además, la afectada ha pasado de ostentar en el primero de los contratos la categoría de auxiliar a pasar a ser oficial de peluquería y estética, y a pesar de esto, **“sigue reflejándose en el contrato que tiene vinculación formativa”.**

Por otro lado, se acredita que el registro horario era falso, según la sentencia con independencia de que la trabajadora elaborara o firmara el registro de horas que le exigía la empresa, **“la jornada de trabajo que realizaba era superior a la pactada en el contrato”**, y, además, también la hacían el resto de las empleadas.

Juzgado de lo Social N.º. 3 de Ciudad Real, Sentencia 370/2019 de 19 Sep. 2019, Rec. 462/2019

Ponente: Serrano Nieto, María Isabel.

Nº de Sentencia: 370/2019

Nº de Recurso: 462/2019

Jurisdicción: SOCIAL

TEXTO

JDO. DE LO SOCIAL N. 3

CIUDAD REAL

SENTENCIA: 00370/2019

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE CIUDAD REAL

NºAUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000462 /2019

En la ciudad de CIUDAD REAL a diecinueve de septiembre de dos mil diecinueve.
D/ña. MARIA ISABEL SERRANO NIETO Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 003del Juzgado y localidad o provincia CIUDAD REAL tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO entre partes, de una y como demandante D/ña. Yolanda (DNI.- NUM000), que comparece asistida por el letrado Damaso Arcediano González y de otra como demandado FERNANDEZ DE ALBA QUALITY SERVICE SL, que comparece representada por su administradora solidaria Adelina , asistida por el letrado Juan Navarro Huelves .

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 370/2019

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Presentada la demanda en fecha 11-6-2019, correspondió su conocimiento a este Juzgado de lo Social, registrándose con el nº 462/2019 en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró aplicables, terminó suplicando al Juzgado que tras los trámites oportunos, se dictara sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a la parte demandada y citando a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, con el resultado que obra en autos.

TERCERO.- En el presente procedimiento se han cumplido las formalidades legales exigibles

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- -Dña. Yolanda presta servicios en la empresa Fernández de Alba Quality Service S.L., en virtud de los siguientes contratos:

-Contrato de trabajo temporal a tiempo parcial de 24 horas semanales con vinculación formativa en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción celebrado con fecha 18.04.2018, fijándose su duración hasta el 17.10.2018, ostentando la categoría profesional de Auxiliar de Peluquería, en el centro de trabajo sito en c/ Jesús del Perdón 14 en la localidad de Manzanares.

- Contrato de trabajo temporal a tiempo parcial de 24 horas semanales con vinculación formativa en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción fijándose su duración desde el 18.04.2018 hasta el 17.10.2018, ostentando la categoría profesional de Auxiliar de Peluquería, en el centro de trabajo sito en c/ Jesús del Perdón 14 en la localidad de Manzanares, dicho contrato consta firmado con fecha 03.07.2018 y en las Cláusulas adicionales consta: A partir de esta fecha a todos los efectos pasa a ser oficial de peluquería y oficial de estética con categoría 8.

-Con fecha 18.10.2018 ambas partes acordaron prorrogar el contrato de trabajo celebrado con fecha 18.04.2018, hasta el 17.04.2019.

SEGUNDO.- La trabajadora ha percibido en concepto de salario mensual incluido parte proporcional de pagas extraordinarias la cantidad de 680,47 €.

TERCERO.- Con fecha 17.04.2019 le es comunicado verbalmente a la trabajadora la extinción de la relación laboral.

Consta que con fecha 26.04.2019 le fue abonado mediante transferencia la cantidad de 622,72 euros en concepto de nómina abril 2019 y finiquito.

En el documento de liquidación finiquito de partes proporcionales figura la cantidad de 269,76 € en concepto de indemnización.

CUARTO.- Se ha acreditado que el horario de trabajo de la demandante era el siguiente:

De lunes a jueves en turnos rotativos de mañana y tarde:

Horario mañanas: De 10,00 a 15,00 horas.

Horario tardes: De 15,00 a 20,00 horas.

Viernes: De 10,00 a 21,00 horas con un descanso de una hora para comer.

Sábados: De 10,00 a 15,00 horas.

QUINTO.- La relación laboral indicada se regula por el Convenio Colectivo Estatal de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.

Conforme al citado convenio el salario mensual para la categoría profesional de la demandante a jornada completa asciende a 991,66 € incluido parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEXTO.- La demandante no ostenta la condición de legal representante de los trabajadores.

SEPTIMO.- Con fecha 05.06.2019 se celebró acto de conciliación en reclamación por despido que finalizó sin avenencia, y en el cual la empresa manifestó que se opone a la petición de la trabajadora pues no se aprecia despido sino terminación del contrato por expiración del tiempo convenido siendo causa legal del art. 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- En el presente procedimiento instado en reclamación por despido será necesario examinar el contrato temporal celebrado atendiendo a que la contratación temporal ha sido tradicionalmente en nuestro derecho laboral, una excepción a la regla general de la relación laboral indefinida, lo que ha llevado a que en términos generales la contratación temporal siempre haya sido causal; es decir necesitada de la concurrencia de una determinada causa cuya alegación expresa hiciera posible el acogimiento a tal tipo de contratación y añadido a ello de la necesidad de su efectiva adecuación en la práctica.

En este concreto supuesto la relación laboral se inicia en virtud de un contrato eventual por circunstancias de la producción, que aparece regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y 3.2 del RD 2720/98 (LA LEY 62/1999), habiéndose pronunciado el Tribunal Supremo en sentencia de 01.12.2005 que: " conforme a los artículos 15 párrafo 1º letra b) del Estatuto de los Trabajadores y 3 del Real Decreto 2.720/1998 (LA LEY 62/1999) , el contrato de trabajo temporal por razones de eventualidad puede celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Así pues, la eventualidad no se define en atención a un criterio cualitativo, la naturaleza o tipo de trabajo a realizar, ya que este puede ser el mismo que el de los trabajadores fijos de plantilla, sino a un criterio cuantitativo, el aumento temporal de trabajo por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, al que la ley fija una duración máxima por encima de la cual la eventualidad se transforma en normalidad, lo que exige ya una contratación por tiempo indefinido (López Gandía, "Derecho del Trabajo").

Los requisitos de esta modalidad contractual serán, por tanto:

- a) la naturaleza extraordinaria de la necesidad de trabajo a atender, y
- b) el carácter transitorio o temporal de esta necesidad.

Los contratos temporales eventuales deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas y en el mismo debe expresarse con claridad y precisión la causa o la circunstancia de la eventualidad y determinar la duración del mismo (artículo 3 párrafo 2º letra a. del Real Decreto 2.720/1998 (LA LEY 62/1999)), no bastando una mera reproducción literal del artículo 15 párrafo 1º letra b) del Estatuto de los Trabajadores (sentencias del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 1993 , 5 de mayo de 1997 y 18 de noviembre de 1998), todo ello con la finalidad de evitar situaciones de indefensión en el polo más débil de la relación laboral, el trabajador. El incumplimiento de esta obligación genera la presunción de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de su naturaleza temporal (sentencias del Tribunal Supremo de 11 y 14 de marzo y 2 de diciembre de 1997), siempre que se den las causas justificadoras de la temporalidad."

Si examinamos la prueba documental obrante se advierte que *en el contrato celebrado no consta causa alguna que permita determinar el motivo por el cual se ha acudido a dicha modalidad contractual, es mas tanto en el que consta firmado con fecha 03.05.2018, como en el firmado el 03.07.2018 se refleja que es un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, sin que se haya realizado la más mínima prueba de que se ha llevado a cabo una actuación formativa, pasando además la trabajadora de ostentar en el primero de los contratos la categoría de auxiliar de peluquería a ostentar dos meses después la categoría de oficial de peluquería y estética, pese a lo cual sigue reflejándose en el contrato que el mismo tiene vinculación formativa, y es mas en el finiquito que se entrega a la trabajadora se fija una indemnización de 12 días por año trabajado al amparo de lo que fija el artículo 49. 1 c) del Estatuto de los Trabajadores en caso de finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, pero dicha indemnización no es de aplicación en los casos de contrato de interinidad y formativos, lo que hace más patente que el contrato celebrado lo es en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción únicamente, contrato en consecuencia que no se ajusta a la legalidad lo que lleva aparejado el efecto previsto en el artículo 15 del mencionado Texto Legal es decir su conversión en indefinido, lo que comporta que la extinción del mismo solo puede ser calificado como despido improcedente con las consecuencias que legalmente establece el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.*

SEGUNDO.- Con respecto a la segunda de las cuestiones objeto de debate, en concreto la jornada realizada por la trabajadora, hay que señalar que la parte actora ha alegado en la demanda que realiza jornada completa, pese a constar en el contrato que la jornada es de 24 horas semanales, puntualizando en el acto de la vista que el horario llevado a cabo es de lunes a jueves en turnos rotativos de mañana y tarde: Horario mañanas: De 10,00 a 15,00 horas.

Horario tardes: De 15,00 a 20,00 horas.

Viernes: De 10,00 a 21,00 horas con un descanso de una hora para comer.

Sábados: De 10,00 a 15,00 horas.



Según consta en la demanda de conciliación presentada en reclamación de cantidad con fecha 13.05.2019 refleja el siguiente horario: De lunes a jueves en turnos rotativos de mañana y tarde:
Horario mañanas: De 10,00 a 15,00 horas.

Horario tardes: De 15,00 a 20,00 horas.

Viernes: De 10,00 a 21,00 horas con un descanso de una hora para comer.

Sábados: De 10,00 a 15,00 horas.

La parte demandada ha presentado al respecto los registros de la jornada de trabajo de la demandante, registros que eran redactados y firmados por la misma, en los cuales se recoge el horario que figura en el contrato de trabajo.

En la prueba de interrogatorio de la parte actora por la misma se han reconocido los registros de la jornada aportados por la parte demandada, manifestando al respecto que efectivamente es su letra y firma, que la empresa les dijo que tenían que hacerlos ellas con su letra y que los firmaba porque se les dijo que si no dejaban de trabajar o en el caso de que pusieran una multa a la empresa la abonaría ella.

La prueba testifical llevada a cabo a instancias de la demandante por Dña. Felicidad ha puesto de relieve que ha prestado servicios en la empresa desde el mes de julio de 2018 hasta el 2 de septiembre de 2019, en el centro de trabajo sito en la localidad de Manzanares, ostentando la categoría profesional de oficial de peluquería; que en el citado centro en principio prestaban servicio 4 peluqueras y una en estética, con dos turnos de trabajo; que ella solo hacía el turno de mañana siendo el horario de lunes a jueves de 10,00 a 15,00 horas, los viernes de 10,00 a 20,00 o 21,00 horas y los sábados de 10,00 a 14,00 o 15,00 horas; que era el mismo horario que hacía la demandante y que al igual que ella su contrato era a jornada parcial de 24 horas semanales cobrando a tenor de la jornada establecida en el contrato e igualmente han cobrado comisiones alguna vez; que confeccionaban y firmaban el registro de horas por indicación de la empresa y si querían seguir trabajando; que la responsable de la empresa iba al centro de trabajo una vez por semana, normalmente los viernes indicando como había que confeccionar el registro de jornada.

Dña. Inés ha manifestado que presto servicios en la empresa desde el mes de abril de 2018 hasta el 2 de septiembre de este año, ostentando la categoría profesional de oficial 1ª, realizando funciones de encargada; que el horario de trabajo era de lunes a jueves por la mañana de 10,00 a 15,00 horas y por la tarde de 15,00 a 21,00 horas haciendo turnos rotatorios por semanas; los viernes de 10,00 a 21,00 horas parando una hora para comer y el sábado de 10,00 a 15,00 horas; que ese era el horario que hacía la demandante; que la testigo empezó con un contrato en el que la jornada era de 30 horas semanales y luego la empresa lo modificó a 28 horas; que el registro de horas lo hacían y firmaban para seguir trabajando, porque la empresa dijo que si no se hacía no se trabajaba yendo la responsable de la empresa una vez a la semana al centro de trabajo, en general los viernes siendo en ese momento cuando se elaboraban todos los fichajes de la semana; que ella les dijo al resto de trabajadoras por encargo de la empresa que tenían que firmar el registro porque era obligatorio y si no en caso de que impusieran una multa la pagarían ellas; asimismo ha manifestado que a veces compartía cocha con la demandante para ir desde donde vivían al centro de trabajo, siendo ambas de la misma nacionalidad, conociéndose de la localidad de residencia.

De las pruebas practicadas se ha puesto de manifiesto que *con independencia de que la trabajadora elaborara y firmara el registro de horas que le exigía la empresa, la jornada de trabajo que realizaba era superior a la pactada en el contrato, siendo una jornada completa, jornada que hacían todas las trabajadoras de la empresa como ha puesto de manifiesto la prueba testifical* absolutamente coincidente, lo cual por otra parte es lógico atendiendo a que el centro de trabajo es una peluquería y centro de estética, y que menos que haya durante el periodo de lunes a jueves dos peluqueras para atender a la clientela que siempre es menor que la que acude los viernes y sábados días en los cuales existe una mayor afluencia y por lo tanto *es preciso que se encuentren prestando servicios la totalidad de la plantilla con un horario más amplio, siendo práctica habitual que los centros de peluquería y estética no cierran el viernes a mediodía para facilitar a su clientela el poder acudir*, sin que la empresa haya practicado ninguna otra prueba para desvirtuar lo manifestado por las testigos, como por ejemplo prueba testifical de clientes que hubieran podido manifestar el horario de apertura y cierre, así como el número de trabajadoras que se encontraban prestando servicios los viernes, en consecuencia habiendo acreditado la parte actora lo alegado con respecto a la jornada de trabajo realizada hay que señalar que la cuantía del salario regulador del despido será el que conforme al convenio colectivo corresponde a la jornada completa que asciende a la cantidad de 991,66 € incluido parte proporcional de pagas extraordinarias.



TERCERO.- Habiendo alegado la parte demandada la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda al haber alterado lo pedido en la demanda de conciliación, en concreto formulada por despido verbal, con lo solicitado en la demanda objeto de este procedimiento en la cual alega fraude en la contratación, hay que señalar que no procede dicha excepción, pues en el acto de conciliación la parte demandada alego que no se trataba de un despido final sino de la finalización del contrato al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, lo que motiva que en la demanda presentada ante el Juzgado la parte actora pese a reflejar en el hecho tercero que fue despedida de forma verbal asimismo refleje que el contrato celebrado lo ha sido en fraude de ley y por ende ello impide que pueda considerarse extinguido por el motivo alegado por la empresa en el acto de conciliación, manteniendo la solicitud de reconocimiento de improcedencia del despido, misma solicitud que la formulada en la demanda de conciliación.

CUARTO.- La materia objeto de esta litis es susceptible de recurso de suplicación conforme a lo preceptuado en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011).

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre de SM El Rey, y en virtud de la autoridad que me confiere la Constitución Española

FALLO

Que estimando la demanda formulada por Dña. Yolanda contra la empresa Fernández de Alba Quality Service S.L, en reclamación por despido, debo declarar y declaro improcedente el despido de la demandante realizado con fecha 17.04.2019., condenando a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración , y a que a su elección que ejercerá en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión a razón de 33,05 euros día, o a indemnizarle en la cantidad de 1.090,65 euros, advirtiéndole a la parte condenada que la opción deberá ser realizada por escrito ante la Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado, y que en el caso de no hacerlo en la forma indicada se entenderá que opta por la readmisión.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación, **debiendo el recurrente consignar letrado para la tramitación del recurso en el momento de anunciarlo**

Adviértase al recurrente que no fuera trabajador, beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de Justicia Gratuita, que deberá depositar la cantidad de **300 euros** en la cuenta abierta en **BANCO SANTANDER nº 1405/0000/10/0462/19** Agencia 0030, clave de la Oficina 5016 sita en Plaza del Pilar nº 1 a nombre de este Juzgado

En el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, podrá consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado **nº 1405/0000/65/0462/19** abierta en la entidad Bancaria referida anteriormente la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en la que haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolo a este Juzgado con el anuncio del recurso acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso.

Así por esta mi sentencia, juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION: Dada, leída y publicada que ha sido la anterior Sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez, en el día de su pronunciamiento, hallándose celebrando Audiencia Pública. - Doy fe.