

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 38/2025, de 16 de enero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 2297/2024***SUMARIO:**

Despido improcedente. Convenio colectivo de ayuntamiento que dispone que el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización corresponde a la persona trabajadora, excluyendo de su ámbito de aplicación personal a aquellos «que lleven menos de año». *Determinación de si la trabajadora, cuyo contrato temporal formativo de 9 meses de duración es declarado fraudulento, tiene derecho a optar entre la readmisión o la indemnización, aunque la extinción de su contrato se produjera antes de que hubiera transcurrido un año.* En el caso analizado, se consideró fraudulento el contrato para la formación y el aprendizaje de nueve meses suscrito por la actora, de manera que la contratación debía de considerarse indefinida no fija (actual artículo 11.4 h) ET), por ser una entidad pública, y su extinción calificarse de despido improcedente. Y el carácter fraudulento de ese contrato supuestamente formativo incide lógicamente sobre su duración que no podía ser ya de nueve meses, sino que era de carácter indefinido no fijo, con la consecuencia de que, atendidas las circunstancias concurrentes y el fraude cometido, la extinción del contrato no podía privar a la actora del derecho de opción entre la readmisión o la indemnización que reconoce el convenio colectivo municipal. El contrato de trabajo de la actora se extinguió únicamente por haber transcurrido el plazo de nueve meses y no por ninguna otra razón. Pero, como el contrato era fraudulento, ese fraude se proyecta obviamente también sobre la duración contractual, que no podía ser ya de nueve meses, sino que era indefinida (no fija). No concurriendo ninguna otra razón para la extinción contractual, el fraude repercute en la extinción contractual, que no puede despojar a la trabajadora del derecho de opción que el convenio colectivo establece. Cabe entender que la fraudulenta duración contractual de nueve meses va encaminada precisamente a tratar de impedir que a la actora se le aplicase el convenio colectivo del ayuntamiento, entre cuyas previsiones está el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización que venimos mencionando. En su fraudulento contrato formativo se indicaba que el convenio colectivo aplicable era el de oficinas y despachos. Pero sabido es que la consecuencia del fraude de ley es que se aplique la norma que se pretendía eludir, que es, precisamente en nuestro caso, el convenio colectivo del ayuntamiento.

PONENTE:*Don Ignacio García-Perrote Escartín.***SENTENCIA**

Magistrados/as

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

TRIBUNAL SUPREMO

Síguenos en...



Sala de lo Social
Sentencia núm. 38/2025
Fecha de sentencia: 16/01/2025
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
Número del procedimiento: 2297/2024
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 15/01/2025
Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
Procedencia: T.S.J. MADRID SOCIAL SEC.3
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Maria Magdalena Hernandez-Gil Mancha
Transcrito por: BAA
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2297/2024
Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Maria Magdalena Hernandez-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 38/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Sebastián Moralo Gallego
D.ª Concepción Rosario Ureste García
D. Juan Molins García-Atance
D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 16 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Excmo. Ayuntamiento de Arroyomolinos, representado y asistido por el letrado D. Eduardo López Marín, contra la sentencia de fecha 4 de marzo de 2024, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 843/2023, formulado frente a la sentencia de fecha 23 de junio de 2023, dictada en autos 871/2022 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles, seguidos a instancia de Doña Ángeles, contra dicho recurrente, sobre despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 23 de junio de 2023, el Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: Estimo la demanda presentada por Dª. Ángeles contra el Excmo. Ayuntamiento de Arroyomolinos. Por ello declaro la improcedencia del despido.

La trabajadora deberá en el plazo de SIETE DÍAS optar por escrito o comparecencia por la readmisión en las mismas condiciones vigentes con anterioridad al despido, con el abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido (09-09-2022) hasta la fecha de la notificación de la sentencia razón de 87,94 diarios o por la indemnización en la cantidad de 2.176,52 euros.

Condeno al Excmo. Ayuntamiento a estar y pasar por dicha declaración y a aceptar la opción que manifieste la trabajadora.

Condeno al Excmo. Ayuntamiento de Arroyomolinos a que abone a la trabajadora la cantidad de 6.584,67 euros más el 10% por mora».

Síguenos en...



En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- D^a. Ángeles prestó servicios laborales para el Excmo. Ayuntamiento de Arroyomolinos.

A estos efectos su antigüedad es de 10-12-2021, su categoría profesional de informador medioambiental y su salario de 32.096,82 euros mensuales (incluido p.p. extras).

SEGUNDO.- El 10-12-2021 el Excmo. Ayuntamiento de Arroyomolinos y D^a Ángeles celebraron un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje con 1290 horas de jornada y 420 horas de formación. La actividad era de informador medioambiental, la duración de 9 meses y la retribución de 2.216,66 euros mensuales con p.p. extras. El Convenio que se indicaba era el de oficinas y despachos (BOE 255 de 26-10-201).

En las cláusulas adicionales aparecía el horario en turnos rotatorios:

Una semana de martes a viernes de 8.00 a 15.00 horas y el sábado de 10.00 a 17.00 horas

Otra semana de martes a viernes de 8.00 a 15.00 horas y el domingo de 10.00 a 17.00 horas.

En cuanto a la distribución de la actividad laboral y la actividad formativa.

- 10-12-2021 a 09-09-2022, horas 35 y días de la semana 7 (actividad laboral).

- 01-03-2022 a 15-06-2022, horas 28 y días de la semana 6 (actividad formativa)

Aparecía como centro que impartía la actividad formativa:

GRUPO CDM ESCUELAS PROFESIONALES S.L

TERCERO.- Las nóminas se giraron por importe de 2.216,66 euros: 1900 euros salario base y 316,66 euros por paga extra.

CUARTO.- El 09-09-2022 se expidió por la empleadora documento de liquidación y finiquito por importe bruto de 665,00 euros y 555,56 euros netos.

QUINTO.- Se dan por reproducida comunicación sobre incidencia en el sistema de fichajes indicándose:

"Durante el periodo comprendido entre el 10 de diciembre de 2021 hasta que se les instó a fichar en mayo de 2022 no existen registros de fichajes, sin embargo, hay constancia de su asistencia a través de su responsable en la Consejería de la que dependían".

SEXTO.- El BOCM de 26-11-2016 publicó el convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Arroyomolinos (personal laboral).

SEPTIMO.- La trabajadora reclamaba en demanda:

Diferencias salariales 4.122,63

Horas 2.462,04

Liquidación 939,13

OCTAVO.- La trabajadora no era en el momento del despido, ni durante el año anterior, representante de los trabajadores».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 4 de marzo de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE ARROYOMOLINOS contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Móstoles con fecha 23 de junio de 2023 en autos 871/2022, sobre despido, seguidos a instancia de doña Ángeles contra el AYUNTAMIENTO DE ARROYOMOLINOS y en su consecuencia confirmamos la citada resolución.

Se condena a la recurrente a la pérdida del depósito y consignación efectuados para recurrir, así como al pago de 600 euros en concepto de honorarios al letrado impugnante y el IVA de la referida suma».

TERCERO.

Síguenos en...



Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal del Excmo. Ayuntamiento de Arroyomolinos, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 21 de marzo de 2019, rec. 914/2018.

CUARTO.

Por Providencia de fecha 26 de septiembre de 2024 se admitió a trámite el presente recurso.

QUINTO.

No habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada en forma, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 19 de noviembre de 2024, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 15 de enero de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada y la sentencia recurrida.

1.La cuestión que plantea el presente recurso es si la actora, cuyo contrato temporal fue declarado fraudulento, tiene derecho a optar entre la readmisión o la indemnización prevista en favor de la persona trabajadora en el convenio colectivo del ayuntamiento, aunque la extinción de su contrato se produjera antes de que hubiera transcurriera un año, toda vez que el convenio excluye de su ámbito de aplicación personal a quienes «lleven menos de año.»

2.La actora prestó servicios como informadora medioambiental para el ayuntamiento, en virtud de contrato para la formación y el aprendizaje celebrado el 10 de diciembre de 2021 con nueve meses de duración, señalándose como convenio colectivo de aplicación el de oficinas y despachos. El 9 de septiembre de 2022 se le expidió el finiquito.

3.La actora demandó por despido al ayuntamiento, acumulando una reclamación de cantidad por diversos conceptos.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles de 23 de junio de 2023 (autos 871/2022) estimó la demanda, declaró la improcedencia del despido y otorgó a la actora la opción entre la readmisión y abono de salarios de tramitación o la indemnización, que el convenio colectivo del ayuntamiento reconoce en favor de la persona trabajadora en caso de despido improcedente. Respecto de la reclamación de cantidad, la sentencia condenó a la corporación municipal a abonar a la actora 6.584,67 euros más el 10 por ciento por mora, principalmente por resultar aplicable el convenio colectivo de la entidad local y no el de oficinas y despachos.

4.El ayuntamiento interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social.

La sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid 199/2024, de 4 de marzo (rec. 843/2023), reproduciendo la anterior sentencia de la sala de Madrid de 22 de diciembre de 2022 (rec. 628/2023), desestimó el recurso.

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y el examen de la contradicción.

1.El ayuntamiento ha recurrido en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid 199/2024, de 4 de marzo (rec. 843/2023).

Síguenos en...



El recurso invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid de 21 de marzo de 2019 (rec. 914/2018) y denuncia la infracción del artículo 2 del convenio colectivo del ayuntamiento.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y resolver el debate de suplicación en el sentido de mantener la declaración de improcedencia del despido, pero dando por buena la opción que hizo la corporación por la indemnización, sin que proceda -se añade- la condena al abono de las diferencias salariales.

2.La parte recurrida no se ha personado.

3.El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

4.Entre la sentencia recurrida y la de contraste (la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid de 21 de marzo de 2019, rec. 914/2018) se dan la identidad y la contradicción que exige el artículo 219.1 LRJS.

En ambos casos se trata de empleados del mismo ayuntamiento, cuya contratación temporal es declarada en fraude de ley. En la recurrida se trata de un contrato formativo de duración de nueve meses en el que no se dio la formación preceptiva. En la referencial, de un contrato eventual por circunstancias de la producción de seis meses, más prórroga de cinco meses y veintidós días, sin que se cumpla el objeto de contrato. En las dos sentencias se declara que la consecuencia del fraude de ley en la contratación temporal es la calificación del contrato como indefinido.

En los dos casos se alegaba en los recursos de suplicación que el convenio colectivo del ayuntamiento no era aplicable por haber durado la relación laboral menos de un año, por lo que, en consecuencia, no podía aplicarse la previsión contenida en aquel convenio que dispone que corresponde al trabajador la opción entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente.

Y, con estas semejanzas, así como la sentencia recurrida declara que la opción entre la readmisión o la indemnización corresponde al trabajador, la sentencia referencial llega a la conclusión contraria. En consecuencia, la doctrina debe unificarse.

La Sala no desconoce que en otros supuestos del mismo ayuntamiento hemos apreciado que existía falta de contradicción; se trata de los autos de 23 de junio de 2020 (rcud 4190/2019); 25 de noviembre de 2020 (rcud 812/2020); 19 de enero de 2022 (rcud 1340/2021); y 13 de noviembre de 2024 (rcud 942/2024). Lo que sucede es que en todos estos recursos se invocaban como referenciales sentencias distintas a la ahora invocada y que no reunían la identidad y la contradicción que exige el artículo 219.1 LRJS.

TERCERO. La previsión convencional que otorga a la persona trabajadora la opción entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente y el ámbito de aplicación personal del convenio colectivo.

1.Según hemos adelantado, lo que tenemos que resolver es si la actora, cuyo contrato temporal fue declarado fraudulento, tiene derecho a optar entre la readmisión o la indemnización prevista en favor de la persona trabajadora en el convenio colectivo del ayuntamiento, aunque la extinción de su contrato se produjera antes de que hubiera transcurriera un año.

2.El convenio colectivo de la corporación municipal, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 26 de noviembre de 2016, establece que corresponde a la persona trabajadora la opción entre la readmisión o indemnización en caso de despido improcedente. Así se dispone por el artículo 16.4 del convenio, cuyo tenor literal es el siguiente:

«En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Arroyomolinos, no se utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales de lo social competentes. En estos supuestos el trabajador, en un plazo de siete días, podrá optar por la readmisión, con el abono de los salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo, o el abono de la indemnización de las percepciones económicas que dictaminen los tribunales de lo social en su caso.»

Síguenos en...

No es dudoso, así, que el convenio colectivo del ayuntamiento reconoce en favor de la persona trabajadora el derecho a optar entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente. Es más: el convenio muestra un claro favor por la readmisión, al señalar que «no se utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente.»

El problema estriba en que el artículo 2.1 del convenio colectivo excluye de su ámbito de aplicación personal a los «trabajadores que lleven menos de año.»

3. Es verdad que esta exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo de los trabajadores que «lleven menos de año» se proyecta potencialmente tanto sobre los trabajadores con contrato indefinido, como sobre los empleados con contrato temporal. En ambos casos, si su contrato -indefinido o temporal- durara menos de un año, el convenio colectivo no se les aplicaría y, en consecuencia, no se podrían beneficiar del derecho de opción entre la readmisión o la indemnización previsto en el artículo 16.4 del convenio.

Lo que sucede es que también la negociación colectiva está vinculada por los derechos de igualdad y no discriminación del artículo 14 CE (por todas, SSTC 119/2002, de 20 de mayo, 36/2011, de 28 de marzo, y 112/2017, de 16 de octubre). Y la verdad es que resulta ciertamente difícil poder encontrar una justificación objetiva, razonable y proporcionada de esta exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo de los trabajadores que llevan prestando servicios menos de un año, siendo verdaderamente llamativo, en este sentido, que, a la hora de disponer que el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente corresponde a la persona trabajadora, el artículo 16.4 del convenio colectivo del ayuntamiento apele precisamente al «principio de igualdad de todos los trabajadores que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Arroyomolinos.»

Sea como fuere, como recuerda la STS 949/2020, 28 octubre 2020 (rcud 3453/2018), reiterada por otras posteriores, ya las tempranas SSTC 52/1987, de 7 de mayo, 136/1987, de 22 de julio, y 177/1993, de 31 de mayo, alertaron sobre la constitucionalmente inaceptable exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada del ámbito de aplicación de los convenios colectivos, diferenciando entre quienes optan voluntariamente por fijar sus condiciones de trabajo al margen del convenio colectivo y a quienes se impone tal cosa.

En la cuestión que nos ocupa puede ser útil, en efecto, diferenciar entre quienes tienen poder negociador (como decía la mencionada STS 949/2020, quienes cuentan con «suficiente fuerza negociadora») y quienes no la tienen, por lo que se les puede imponer la exclusión. Y, entre quienes no tienen poder negociador y se les puede imponer la exclusión, se hallan sin duda los trabajadores que llevan menos de un año contratados, incluso con independencia de que su contrato sea temporal o indefinido. La exclusión del ámbito de aplicación del convenio de este tipo de trabajadores de mayor debilidad contractual tiene como inevitable consecuencia, cabría decir, un empeoramiento de sus condiciones laborales, tal como se pone de manifiesto en el actual caso, en el que el ayuntamiento fue condenado a abonar las correspondientes diferencias salariales. Según advirtió la citada STC 52/1987, de 7 de mayo, se tratará de «una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados.»

Por lo demás, si un ayuntamiento se ha dotado de un convenio colectivo propio, con carácter general ese convenio se tiene que aplicar a todos los empleados laborales de la corporación, sin que a algunos de ellos se les pueda remitir a otro distinto, como en el presente caso se pretendía hacer con el convenio de oficinas y despachos. Como dijo la STS 800/2017, de 13 de octubre (rcud 3510/2015), respecto precisamente de una entidad municipal, «es imperativa la aplicación del (convenio colectivo) a quienes entablan la relación laboral con la empleadora sujeta a dicho convenio».

4. Constatamos, no obstante, que en el presente supuesto, el debate judicial no ha discurrido por los anteriores planteamientos, sino que se ha centrado en la existencia del fraude de ley en el contrato de trabajo de la actora. En efecto, la empleada no fundó la impugnación de la extinción de su contrato de trabajo en que la exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo de los trabajadores que lleven menos de un año no es conforme a derecho, como podría haberlo hecho en virtud del artículo 163.4 LRJS, sino que lo que alegó es el fraude en la contratación temporal, el carácter indefinido de su relación laboral y la consiguiente improcedencia del despido.

Este enfoque es igualmente fecundo y permite confirmar la conclusión de la sentencia recurrida, en el sentido de que la actora tiene derecho a optar entre la readmisión o la indemnización.

En efecto, era fraudulento el contrato para la formación y el aprendizaje de nueve meses suscrito por la actora, de manera que la contratación debía de considerarse indefinida (actual artículo 11.4 h) ET), en puridad indefinida no fija por ser una entidad pública, y su extinción calificarse de despido improcedente, como correctamente hicieron las sentencias dictadas en el presente caso.

Y el carácter fraudulento de ese contrato supuestamente formativo incide lógicamente sobre su duración que no podía ser ya de nueve meses, sino que era de carácter indefinido, en rigor indefinido no fijo por tratarse de una entidad pública, con la consecuencia de que, atendidas las circunstancias concurrentes y el fraude cometido, la extinción del contrato no podía privar a la actora del derecho de opción entre la readmisión o la indemnización que reconoce el convenio colectivo municipal.

El contrato de trabajo de la actora se extinguió únicamente por haber transcurrido el plazo de nueve meses y no por ninguna otra razón. Pero, como el contrato era fraudulento, ese fraude se proyecta obviamente también sobre la duración contractual, que no podía ser ya de nueve meses, sino que era indefinida (no fija). No concurriendo ninguna otra razón para la extinción contractual, el fraude repercute en la extinción contractual, que no puede despojar a la trabajadora del derecho de opción que el convenio colectivo establece.

Cabe entender que la fraudulenta duración contractual de nueve meses va encaminada precisamente a tratar de impedir que a la actora se le aplicase el convenio colectivo del ayuntamiento, entre cuyas previsiones está el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización que venimos mencionando. En su fraudulento contrato formativo se indicaba que el convenio colectivo aplicable era el de oficinas y despachos. Pero sabido es que la consecuencia del fraude de ley es que se aplique la norma que se pretendía eludir, que es, precisamente en nuestro caso, el convenio colectivo del ayuntamiento.

5. Las consideraciones hasta aquí efectuadas conducen a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y a confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

En el suplico del recurso, la entidad municipal afirma que no procede el abono de diferencias salariales. Pero nada se alega al respecto en el recurso, que se centra en la defensa de que a la actora no le es aplicable el convenio colectivo del ayuntamiento, sin que nada se diga sobre la cuestión de las diferencias salariales a que fue condenada la corporación municipal.

CUARTO. La desestimación del recurso de casación de unificación de doctrina.

1. De acuerdo con lo razonado, y, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2. Sin imposición de costas, ya que la parte recurrida no se ha personado. (artículo 235.1 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 el Ayuntamiento de Arroyomolinos.

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 199/2024, de 4 de marzo (rec. 843/2023).

3. No imponer costas.

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

Así se acuerda y firma.

Síguenos en...



El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

