

Expte.

DI-1211/2004-1

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL  
AYUNTAMIENTO DE TAUSTE  
50660 TAUSTE  
ZARAGOZA

## SUGERENCIA:

### I. ANTECEDENTES

**PRIMERO.-** En fecha 8 de septiembre de 2004 tuvo entrada en esta Institución queja que quedó registrada con el número de referencia arriba expresado.

En la misma se hacía referencia al caso de D<sup>a</sup>. X, con DNI XX indicándose al efecto lo siguiente:

*«Que desde hace 13 años viene trabajando como monitora de curso de música en Tauste, con un contrato que coincide con el inicio del curso escolar y finaliza de forma sistemática el día 30 de junio.*

*Después de 13 años como profesora de música considera que puede tener derecho a un empleo de carácter fijo o fijo discontinuo al estar desempeñando su labor en una Administración Pública.*

*El pasado día 9 de diciembre de 2003 presentó en el Ayuntamiento de Tauste un escrito de reclamación solicitando que se le reconociera la antigüedad y se aclarara su relación laboral con la citada Institución. Sin embargo no ha recibido contestación por parte del citado Ayuntamiento».*

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la queja formulada se acordó pedir información al Ayuntamiento de Tauste mediante carta remitida el 24 de septiembre de 2004.

Al no obtenerse respuesta a la petición de información se enviaron recordatorios de la misma en fechas respectivas de 21 de enero y 19 de abril de 2005, a pesar de los cuales el Ayuntamiento no contestó al Justicia.

## **II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

### **PRIMERA.- Obligación de colaborar con el Justicia**

El artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, establece que *" todos los poderes públicos y entidades afectadas por esta Ley están obligados a auxiliar al Justicia en sus investigaciones "*, añadiendo que *"las autoridades, funcionarios y todo el personal dependiente de la Administración deberán facilitar al Justicia o a aquel en quien delegue, las informaciones, asistencia y entrada en todas sus dependencias, centros y organismos. Igualmente deberán poner a su disposición los datos, expedientes o cualquier clase de documentos que permitan llevar a cabo adecuadamente la actuación investigadora"*.

El Ayuntamiento de Tauste no ha cumplido la obligación reflejada en el anterior precepto, ya que no ha contestado a la solicitud de información remitida por el Justicia a pesar de que se le enviaron dos recordatorios de la misma.

### **SEGUNDA.- Presupuestos fácticos**

La falta de contestación del Ayuntamiento a la solicitud de información del Justicia no nos impide pronunciarnos sobre el problema planteado, si bien con todas las reservas derivadas del hecho de que solo dispongamos de la información proporcionada por el presentador de la queja, que no ha sido desvirtuada por la Administración afectada.

De los datos obrantes en el expediente se deduce que la Sra. X ha sido contratada por el Ayuntamiento de Tauste, en calidad de personal laboral, ostentando la categoría de monitora de cursos de música, con antigüedad desde el año 1990, bajo distintas modalidades de contratación temporal, predominantemente con contratos de obra o servicio determinado. Los contratos han tenido como objeto la impartición de clases de música, coincidiendo en su duración con los correspondientes cursos escolares (desde el mes de septiembre de cada año respectivo de firma del contrato hasta junio del siguiente).

La interesada presentó además escrito en el Ayuntamiento reclamando que se le reconociera su antigüedad y se aclarara su relación laboral con la citada Corporación, no constando que el Ayuntamiento le haya contestado a su petición.

### **TERCERA.- Naturaleza del vínculo laboral**

Por lo que se refiere a la naturaleza del vínculo que une a la trabajadora con la Corporación local, ha de traerse a colación la reiterada Doctrina jurisprudencial que considera improcedente la modalidad contractual de contrato para obra o servicio cuando se formaliza en este tipo de situaciones.

Así, cabe citar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de marzo de 2002 indica lo siguiente:

*“TERCERO ... Esta Sala, en su sentencia de 26 de octubre de 1999, recurso 818/1999, tuvo ocasión de resolver sobre una situación semejante a la que ahora se aborda y allí se decía que el contrato de trabajo para obra o servicio determinado que el artículo 15. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores regula, tanto en las previsiones del Real Decreto 2546/1994 como en las del Real Decreto-ley 8/1997, permite que se lleve a cabo esa modalidad contractual para la realización de obra o servicio determinado siempre que tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.*

*Poniendo en relación las exigencias legales descritas con la actividad que las trabajadoras desarrollaban en el centro demandado en el caso de la sentencia recurrida, como en el de la que se acaba de citar de esta Sala -profesoras ordinarias- se ha de extraer la conclusión de que en modo alguno se puede atribuir a esas funciones una sustantividad o autonomía dentro de la actividad de la empresa. **Las tareas que realiza una profesora en un colegio constituyen la actividad natural y ordinaria en el mismo y no es posible calificarlas de autónomas y diferenciadas de las cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte, tampoco es acertado decir que la actividad docente de las recurrentes sea de duración incierta, ni tampoco limitada en el tiempo. La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de las profesoras, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como tales, materializando así el único objetivo de la empresa que se dedica a la enseñanza.***

*De lo dicho se desprende que ninguno de los requisitos que esta modalidad contractual causal exige se dan en el supuesto examinado, por lo que la pretendida limitación de la actividad en el tiempo carece de justificación; en consecuencia han de entenderse realizados en fraude de ley*

**los contratos suscritos por la empresa con la demandante (artículo 6.4 del Código Civil), al perseguir un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico, con el efecto de entenderse en este caso concreto celebrados por tiempo indefinido aunque discontinuo. Se trata en suma de contratos de trabajo que, teniendo en cuenta las particulares circunstancias descritas, confieren a las trabajadoras la condición de fijas a tiempo parcial, de conformidad con lo que previene hoy el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores y ya estableció el mismo precepto [12.3 a) ET] en la redacción dada por Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, atribuyéndose en cualquier caso, tal y como acertadamente se dice en la sentencia de contraste, la condición de fijas a las demandantes ya que los contratos se concertaron para la realización, como se ha dicho, de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.**

*En el mismo sentido se pronuncia la sentencia de esta Sala de 1 de octubre de 2001 (RJ 2001, 8490) (recurso 3286/2000)".*

En la sentencia de 1 de octubre de 2001 el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) señala lo siguiente:

*"TERCERO La recurrente denuncia la infracción de los artículos 12.3, 15.3, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 6.3 del Código Civil.*

*Censura jurídica que merece favorable acogida por las siguientes razones:*

*a) A tenor de lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 2 del Real Decreto 2546/1994, de 20 de diciembre (RCL 1995, 226), el contrato para obra o servicio determinado se caracteriza porque la actividad a realizar por la empresa consiste en la ejecución de una determinada actuación que necesariamente tiene una duración limitada en el tiempo y responde a necesidades autónomas y no permanentes de la producción, por lo que **no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que han de mantenerse y perdurar por no responder a circunstancias***

**excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario.** Sólo puede acudir a este tipo de contratos cuando la obra o servicio tenga autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pero no cuando se trate de la realización habitual y ordinaria de las tareas que constituyen la actividad empresarial, que es lo que ocurre en el caso de autos y, por ello, tal contratación ha de reputarse fraudulenta (artículo 6.4 del Código Civil) y según lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, convierte a la relación laboral en indefinida. En igual sentido se pronuncia la sentencia de esta Sala de 26 de octubre de 1999, relativa a una profesora de un centro privado de enseñanza que suscribió sucesivos contratos calificados como de obra o servicio determinado.

...

y b) Hay que admitir, como se desprende de lo expuesto, que estamos en presencia de una modalidad de contrato a tiempo parcial de campaña o temporada prevista en el artículo 12-3 del Estatuto de los Trabajadores, reformado por el Real Decreto-ley 15/1998, que la ley entiende celebrado por tiempo indefinido, al tener por objeto la ejecución de trabajos permanentes, pero de carácter cíclico o periódico: el trabajador satisface necesidades empresariales que no existen a lo largo de todo el año pero sí se presentan y es preciso atender en determinados meses o épocas del año (trabajadores fijos-discontinuos). En el presente caso: la limpieza de las escuelas durante el curso escolar, que seguirá existiendo mientras haya actividad docente en las mismas y mientras su mantenimiento dependa de la Administración Local. Se sigue así la reiterada doctrina de esta Sala -sentencia de 5 de julio de 1999 y otras y a las que se remite- sobre los criterios de delimitación entre el trabajo eventual o por obra o servicio determinado y el fijo discontinuo; sin que a ello obste las pretendidas cláusulas de temporalidad insertas en los contratos, viciadas de nulidad a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores”.

A su vez, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 1999 expresa lo siguiente:

“**TERCERO.-** El contrato de trabajo para obra o servicio determinado que el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en la redacción que tenía en el momento de suscribir la trabajadora el primer contrato -sujeto a las previsiones del RD 2546/1994- como en la que le dio el RD Ley 8/1997, vigente en el momento de la firma del segundo, permiten que se lleve a cabo esa modalidad contractual para la realización de obra o

*servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.*

*Poniendo en relación las exigencias legales descritas con la actividad que la trabajadora desarrollaba en el Colegio «Jardín de Africa» como profesora ordinaria o de materias obligatorias y comunes, pues no consta especialidad alguna de su puesto de trabajo, se ha de extraer la conclusión de que en modo alguno se puede atribuir a esas funciones una sustantividad o autonomía dentro de la actividad de la empresa. **Las tareas que realiza una profesora en un colegio constituyen, en principio, la actividad natural y ordinaria y no es posible calificarlas de autónomas y diferenciadas de las cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte, tampoco es acertado decir que la actividad docente de la demandante sea de duración incierta, ni tampoco limitada en el tiempo. La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de la actora, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como profesora, materializando así el único objetivo de la empresa que se dedica a la enseñanza.***

*De lo dicho se desprende que ninguno de los requisitos que esta modalidad contractual causal exige se dan en el supuesto examinado, por lo que la pretendida limitación de la actividad en el tiempo carece de justificación; en consecuencia han de entenderse realizados en fraude de ley los contratos suscritos por la empresa con la demandante (artículo 6.4 del Código Civil), al perseguir un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico, con el efecto de entenderse celebrados por tiempo indefinido (artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores). Esta es la acertada solución adoptada en la sentencia recurrida que confirmó la decisión del Juzgado de instancia de calificar la decisión empresarial de cese como despido improcedente, y no como terminación del contrato por conclusión del servicio pactado en el mismo [art. 49 c) del Estatuto de los Trabajadores], como pretendió la demandada.*

*Por otra parte, la previsión que contiene el propio artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores sobre la posibilidad de que los Convenios Colectivos identifiquen aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, no incide sobre el problema aquí suscitado. Tanto el II como el III Convenio Colectivo de Enseñanza Privada en empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos*

*(RCL 1997\2421), no desarrollan esa posibilidad y se limitan a regular algunas particularidades de los contratos de formación y en prácticas, de lo que no cabe extraer la conclusión que sostiene el recurrente, haciendo suyos los argumentos de la sentencia de contraste, de que la ausencia de regulación convencional de los supuestos de contratación temporal para obra o servicio determinado equivale a su no prohibición. Por el contrario, la conclusión a extraer de esa circunstancia es bien distinta. La determinación de los supuestos de la contratación temporal y sus requisitos, recogidos en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, constituyen un núcleo de derecho necesario indisponible para las partes, como ha tenido esta Sala ocasión de decir en muchas ocasiones y más recientemente en la Sentencia de 7 de octubre de 1999. En todo caso, la mera consignación o enumeración de tales puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados mediante contratación temporal para obra o servicio determinado, no resultaría vinculante, ni extraería del control jurisdiccional el examen de la adecuación del contrato con la actividad de que se trate.*

*Así, a título de ejemplo y aun no siendo aplicable al caso de autos, en el artículo 17 del VI Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (RCL 1999\2266) (BOE 203/1999 de 25-8-1999) se recogen algunos supuestos en los que, siempre que se trate de actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa, se pueden celebrar contratos temporales para obra o servicio determinado, como cuando se trata de impartir asignaturas de planes de estudios a extinguir o no contempladas en los nuevos planes, impartir asignaturas optativas o docencia en niveles que la empresa ha decidido su extinción y hasta el total cierre de los mismos”.*

Asimismo cabe invocar las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de fechas 20 de mayo, 29 de junio y 14 de julio de 2004, en las que, además de invocarse la doctrina jurisprudencial anteriormente reflejada, se indica lo siguiente:

*“TERCERO ...*

*Y la reciente sentencia del TS de 31-5-2004, recurso 008/3882/2003, examinó un supuesto en el que una fundación había concertado varios contratos temporales con un educador, en función de las subvenciones concedidas por una Administración pública, concluyendo que había habido un despido improcedente con base en los argumentos siguientes:*

*«A partir de la entrada en vigor de la Ley 12/2001 de 9 de julio, que añadió un nuevo apartado, el e), el art. 52 del ET (...) esta Sala ha dado un nuevo giro a la doctrina anterior acerca de la temporalidad de los contratos, sobre todo los celebrados con las Administraciones Públicas, complementando dicha doctrina a la luz de la citada normativa, antes inexistente. A esta nueva jurisprudencia nos referiremos a continuación.*

*La doctrina de la Sentencia de esta Sala de 19 de febrero de 2002, que la parte recurrente invoca en apoyo de sus tesis, en el pasaje en que se dice que «hacer depender la duración de los contratos de trabajo necesarios para la prestación de estos servicios de la persistencia de la subvención necesaria para su funcionamiento, cuando esta subvención procede de un tercero y no de una mera consignación presupuestaria del propio empleador, no es acto que pueda estimarse abusivo, en fraude de Ley o contrario a derecho y sí, por el contrario susceptible de ser encuadrado en el contrato por servicio determinado», ha sido matizada y complementada por otras posteriores, como la de 10 de abril de 2002, en la que se argumenta que «por su parte, la sentencia de 21 de marzo de 2002 aclara que esta Sala "no ha elevado, en ningún caso, la existencia de una subvención a la categoría de elemento decisivo y concluyente, por sí mismo, de la validez del contrato temporal causal" precisando que "del carácter anual del plan, no puede deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquél subvenciona, pues se trata de una concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones, no a los servicios básicos que las mismas financian". Y en el mismo sentido se pronuncia el nuevo apartado e) del artículo 52 del ET, que, al reconocer como causa objetiva de extinción del contrato de trabajo la pérdida o insuficiencia de la consignación presupuestaria o de otro orden de los planes y programas que no tengan un sistema estable de financiación, está reconociendo que la financiación en sí misma no puede ser causa de la temporalidad de la relación». Y más adelante añade que «de lo que se trata no es de determinar lo que se ha pactado, sino de establecer si lo pactado se ajusta al tipo legal del contrato de obra o servicio determinado y en este punto es claro que, aun partiendo de la hipótesis no discutida en este recurso de que estamos ante un contrato de obra o servicio, lo que constituiría el objeto del contrato sería la actividad de educación permanente desarrollada, que es a la que queda referida la contratación como servicio susceptible de una determinación temporal, que opera de manera cierta en cuanto a su terminación cuando finalice su financiación no*

*permanente a través de las correspondientes aportaciones ("certus an"), pero incierta en cuanto al momento en que esa terminación ha de producirse ("incertus quando"). Si se aceptara la tesis del recurso no estaríamos ante un contrato de obra o servicio determinado, que es, en principio, un contrato de duración incierta (sentencias de 26 de septiembre de 1992 y 4 de mayo de 1995), sino ante un contrato a término cierto que no se ajusta a ninguno de los tipos del artículo 15.1 del ET, pues no cumple las funciones propias de la interinidad, ni puede considerarse de eventualidad, dado que no responde a una necesidad extraordinaria de trabajo, ni se han respetado los límites temporales del artículo 15.1.b) del ET, por lo que, al no ser válido el término invocado, el cese de las actoras ha sido calificado correctamente como despido improcedente».*

*En la misma línea se halla la Sentencia de esta Sala de 25 de noviembre de 2002 (Recurso 1038/02) que, a propósito de la vinculación de la duración del contrato con la de una subvención, señala (F. J. 2º) que «en todo caso, de la existencia de una subvención, no se deriva que la contratación deba ser necesariamente temporal, como lo corrobora la Ley 12/2001, de 9 de julio, que ha introducido un nuevo apartado en el artículo 52 del ET, que autoriza la extinción del contrato por causas objetivas. "En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes o programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate"», razonando asimismo que «del carácter anual del Plan, no puede deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquel subvenciona, pues se trata de una concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones, no a los servicios básicos que las mismas financian».*

...

*En el último párrafo del tercer fundamento de la resolución recurrida se constata, con indudable valor de hecho acreditado, que la actividad para la que la fundación demandada contrató al actor es permanente en aquélla, por lo que la aludida modalidad de contratación no encaja en ninguno de los supuestos previstos en el art. 15.1 del ET para posibilitar la temporalidad contractual, porque, tal como señaló nuestra ya reseñada Sentencia de 10 de abril de 2002 (Recurso 1701/01), dicha contratación «no cumple las funciones propias de la interinidad, ni puede considerarse de eventualidad, dado que no responde a una necesidad*

extraordinaria de trabajo, ni se han respetado los límites temporales del artículo 15.1.b) del ET», de tal suerte que el contrato, celebrado en fraude de Ley, debe presumirse de duración indefinida a tenor del apartado 3 del tan citado art. 15 de la norma estatutaria.

...  
QUINTO En el presente supuesto el empleador es una fundación entre cuyas finalidades se encuentra la de intervenir en la formación permanente de los trabajadores, impartiendo formación básica y permanente y prestando atención prioritaria a los desempleados con necesidades especiales de reinserción en el mercado de trabajo (art. 5 de sus estatutos), organizando e impartiendo cursos de formación (art. 6 de sus estatutos). En cumplimiento con estos fines la Forem ha venido organizando e impartiendo una pluralidad de cursos de formación. Y el demandante ha prestado servicios como formador a favor de la Forem desde 1997, impartiendo una pluralidad de cursos. A juicio de esta Sala, se trata de una actividad normal y permanente de la empresa, integrada en un ciclo productivo constante. La Forem es una entidad dedicada a la organización e impartición de cursos a trabajadores y como tal ha estado organizando una pluralidad de cursos de formación a lo largo de estos años, con una innegable continuidad. Esta actividad de formación constituye no sólo la actividad normal sino también la actividad permanente del empleador. No puede obviarse, al respecto, la continuidad en la prestación de servicios del demandante, con la única salvedad del lapso de tiempo existente entre la finalización de un curso y el inicio del siguiente. Y el actor ha impartido cursos diferentes, dentro del marco de la actividad de formación desarrollada por la Forem.

**Por consiguiente, el demandante, que mantiene sucesivas relaciones laborales con la Forem desde 1997, ha desempeñado unas prestaciones laborales permanentes dentro de la actividad de la empresa, no pudiendo sino concluir que los contratos temporales para obra o servicio determinado suscritos no reúnen los requisitos legales. En el mismo sentido se han pronunciado, en pleitos suscitados contra la Forem, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 21-1-2003, rec. 2395/2002, respecto de un trabajador con la categoría de técnico de formación que había impartido varios cursos de formación en virtud de contratos para obra o servicio determinado; y la del mismo Tribunal de 11-2-2003, rec. 2930/2002, respecto de un auxiliar administrativo...**

En atención a la doctrina expuesta, no cabe entender ajustada a la legalidad la formalización de contratos temporales sucesivos a lo largo de los años con la trabajadora, por una duración coincidente con el curso escolar, para impartir clases de música, dado que se trata de una actividad docente ordinaria, de duración cierta, con similares cometidos año tras año, lo que respondería a la naturaleza de un vínculo indefinido (aunque discontinuo). El Ayuntamiento deberá, por tanto, regularizar la situación de la trabajadora.

#### **CUARTA.- Obligación de resolver del Ayuntamiento**

Finalmente, no constando que la Corporación Local haya contestado al escrito presentado por la trabajadora, cabe invocar el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que dispone que *“La Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación.”* Ello obliga al Ayuntamiento a dar respuesta expresa al escrito presentado por la Sra. Pola en el mes de diciembre de 2003

#### **III. RESOLUCIÓN**

Por todo lo anteriormente expuesto y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de Junio, Reguladora del Justicia de Aragón, se formula la siguiente

#### **SUGERENCIA AL AYUNTAMIENTO DE TAUSTE:**

Que, atendiendo a las consideraciones reflejadas en la presente resolución, se proceda a regularizar la situación laboral de la trabajadora D<sup>a</sup>. X.

Que se dé repuesta expresa al escrito presentado por la Sra. X ante el Ayuntamiento en el mes de diciembre de 2003 .

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

**EL JUSTICIA DE ARAGÓN**

**FERNANDO GARCÍA VICENTE**