



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

El Tribunal Supremo avala una cláusula de eventualidad para campañas o servicios nuevos

La sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2018, declara que es válido el artículo del convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de "Contact Center" que establece la posibilidad de contratar temporalmente a un trabajador, bajo la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, para atender campañas o servicios nuevos durante los seis primeros meses. El sindicato accionante, Confe-

deración General del Trabajo (CGT), sostenía que dicha cláusula convencional era contraria al Estatuto de los Trabajadores, así como que los negociadores del convenio colectivo se habían extralimitado, pues se trataba de la actividad habitual de la empresa, considerando, sin embargo, el Alto Tribunal que la cláusula goza de validez pues las campañas o servicios nuevos suponen una mayor necesidad de trabajadores.

Por la Confederación General del Trabajo (en adelante, CGT) se interpuso demanda de impugnación del convenio colectivo estatal del sector de "Contact Center", instando la declaración de nulidad del artículo 14 del mismo, que prevé la posibilidad de contratar eventualmente por circunstancias de la producción durante los seis primeros meses de campañas o servicios nuevos en la empresa.

Según el sindicato accionante la prestación de dicho servicio carecería de sustantividad que justificara una contratación temporal, amparada por el artículo cuestionado, entendiendo que se trataría de la actividad permanente de la empresa (atender llamadas telefónicas), y por tal razón el artículo 14 del convenio colectivo se opondría a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el contrario, la asociación empresarial demandada había acreditado ante la Audiencia Nacional que el inicio de una nueva campaña en el sector de "Contact Center" requiere de un exceso de personal, pues se produce un incremento de la actividad significativo en el personal operativo, a fin de implantar los procedimientos y el arranque de las tareas encomendadas por el cliente. Así, cada nuevo servicio y campaña supone que en los primeros meses se genera un periodo de aprendizaje que aumenta los tiempos de llamada, en recepción y emisión, así como los tiempos de gestión. Los nuevos servicios, vienen acompañados, habitualmente, de campañas publicitarias, comunicación a clientes, u otras formas de difusión de su existencia que producen un incremento de actividad en los primeros meses, por el incremento de llamadas, hasta que el servicio se estabiliza. Por ello, a medida que se va consolidando el servicio, va disminuyendo el volumen de actividad debido a su automatización y a la normalización de la misma, razón por la cual la necesidad va desapareciendo a medida que la campaña va avanzando, obligando a redimensionar a la baja los efectivos asignados.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que conoció en primera instancia de la cuestión, consideró en base a tales antecedentes, adecuado el uso que las partes negociadoras habían hecho de las habilitaciones conferidas por el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, que se habrían concretado, en el precepto cuestionado, en la designación de un periodo

máximo (seis meses), la determinación de un porcentaje entre trabajadores fijos y los contratados (50%), y la definición de la actividad, siendo esta las "campañas o servicios nuevos en la empresa".

En este último extremo CGT discrepaba, por considerar que el Estatuto de los Trabajadores, aunque establece que por convenio colectivo se pueden determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, en el precepto cuestionado no se identifica una actividad, sino una mera nueva contratación dentro del conjunto del volumen de contratación de la empresa, razones por las que solicitaba la nulidad del precepto.

Por el contrario, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestima la pretensión, confirmando el criterio sentado en la sentencia de la Audiencia Nacional, al señalar que el

inicio de cada campaña o servicio nuevo, aunque fuera la actividad habitual de la empresa, y aun cuando no existiera incertidumbre acerca del éxito de la nueva actividad, a causa de la denominada curva de aprendizaje precisaría una mayor necesidad de mano de obra que en el posterior desarrollo de la actividad. El Tribunal Supremo señala, además, que el artículo

15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores autorizaría la utilización de dicha fórmula contractual, pues se parte de una necesidad inicial conocida, no aventurada, de una mayor necesidad de

trabajadores en el inicio de una campaña o nuevo servicio hasta la consolidación de la práctica en la ejecución. Añade que la mención que el precepto convencional hace de un periodo de seis meses, los primeros de la nueva campaña, no deben ser referencia tan solo de la duración del contrato, que podría ser inferior, sino que los seis primeros meses son, ante todo, una limitación en la utilización de la fórmula contractual seleccionada y esa debe

ser la pauta interpretativa, en el sentido de que la contratación en forma eventual es lícita siempre que se dé la doble condición: una nueva campaña y que el contrato se formalice en sus seis primeros meses, concurriendo la necesaria acumulación de tareas en dicha fase del proceso de avance de la campaña.

La sentencia del Tribunal Supremo falla a favor de la legalidad del debatido artículo convencional, si bien prueba de lo polémico del resultado es la discrepancia, a través de voto particular, de cinco de los doce miembros del Tribunal, para los cuales el convenio se habría excedido en las facultades que la norma legal le otorga, al permitir, según su criterio, la realización de contratos temporales eventuales, aunque no se dieran los requisitos causales del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Mantiene dicho voto particular que no se sabe muy bien cuál es el concepto de campaña o de servicio nuevo que utiliza el convenio, y que además, con dicha norma convencional se estaría resucitando el derogado contrato de lanzamiento de nueva actividad, por lo que debería haber sido declarada la ilegalidad del artículo, argumentos que rechaza el voto mayoritario.

La sentencia del Tribunal Supremo falla a favor de la legalidad del debatido artículo

