

SUMARIO:

Contrato de trabajo a tiempo parcial. Novación contractual. Acuerdo sujeto a término. Nulidad. Falta de acción. *Contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial que es transformado temporalmente a tiempo completo (del 5 de agosto al 31 de diciembre de 2019) por acuerdo de las partes para, primero, sustituir a un trabajador en vacaciones y, después, atender a un incremento transitorio de producción.* El empresario no puede imponer de manera unilateral la transformación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, ni puede obligar al trabajador a convertir un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo. Es necesario para ello contar con la aquiescencia del trabajador. Así, la conversión conforma una novación contractual que tiene que canalizarse contando siempre con la voluntad del trabajador, siendo imposible legalmente efectuar la transformación a través del cauce del artículo 41 del TRET. Entiende la Sala que el tenor literal del artículo 12.4 e) del TRET no prohíbe que la novación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo y viceversa, pueda tener una limitación temporal. De dicho precepto no se desprende que solo sea posible la transformación contractual si la misma es por un tiempo indefinido y, a este respecto, tampoco la norma convencional aplicable efectúa previsión alguna. Lo único que exige la norma es que la transformación cuente con la voluntad del trabajador y que, evidentemente, en dicha voluntad no se aprecie vicio alguno que anule o invalide el consentimiento prestado. A pesar de que el juzgado de instancia consideró que un pacto novatorio con fijación de un plazo de duración es incompatible en la configuración de un contrato a tiempo parcial, dado que convertiría en inútil e innecesaria la regulación de las horas complementarias contenida en el apartado 5 del artículo 12 del TRET, no comparte la Sala dicha afirmación pues aplicando dicho precepto en ningún caso se podrían alcanzar mediante horas complementarias las 40 horas semanales que las partes voluntariamente han querido pactar. No se aprecia ilegalidad o nulidad alguna en el acuerdo novatorio llevado a cabo, pues en el supuesto enjuiciado no existe prueba alguna de que la voluntad del trabajador se encuentre viciada, y es evidente que esa voluntad se extendió a todos los extremos del pacto, entre los cuales se encuentra el limitar el ámbito de la transformación contractual hasta el 31 de diciembre de 2019. No puede considerarse contrario a derecho que la voluntad libremente manifestada que posibilita las transformaciones (de parcial a completo y viceversa), no pueda hacerse constar en el momento de novar por primera vez la relación. Es cierto que aquellas necesidades a las que pretendía hacer frente la empresa pueden solventarse a través de los contratos temporales regulados en el artículo 15 de la norma estatutaria, pero no lo es menos que el artículo 12.4 e) posibilita la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial precisamente para la cobertura de puestos vacantes en la empresa. De todo lo expuesto se desprende que la decisión empresarial comunicando al actor su retorno a una jornada a tiempo parcial no puede reconocerse como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino como el mero cumplimiento de un acuerdo novatorio válidamente suscrito entre los litigantes, circunstancia que permite afirmar la falta de acción defendida durante el proceso.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 12.4 e) y 41.
Código Civil, art. 1.203.

PONENTE:

Don Miguel Azagra Solano.

Magistrados:

Doña MARIA DEL CARMEN ARNEDO DIEZ
Don MIGUEL AZAGRA SOLANO
Don JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI

ILMA. SRA. D^a. CARMEN ARNEDO DIEZ

PRESIDENTA

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPÍ

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a VEINTISEIS DE NOVIEMBRE del dos mil veinte.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 271/2020

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DOÑA MARIA MARQUES BARRENA, en nombre y representación de EULEN SA, frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Pamplona/Iruña sobre MODIFICACIÓN CONDICIONES LABORALES, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado DON MIGUEL AZAGRA SOLANO, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero:

Ante el Juzgado de lo Social Nº 2 de Pamplona/Iruña de los de Navarra, se presentó demanda por D. Gonzalo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en la que, estimando las pretensiones del actor y de manera principal, se declare nula la modificación sustancial objeto de la presente, o, de forma subsidiaria, se declare la misma injustificada, debiendo derivarse de ello y entre las partes todos los efectos jurídicos y económicos oportunos, condenándose igualmente a la demandada al abono al actor de la indemnización referida por esta parte en el hecho cuarto de la presente.

Segundo:

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por la Letrada de la Administración de Justicia. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

Tercero:

Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que, desestimando la excepción de falta de acción formulada por Eulen SA y estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D. Gonzalo, en materia de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo, debo declarar y declaro la nulidad de la decisión empresarial modificatoria impugnada y condeno a Eulen SA a estar y pasar por esta declaración y a que reponga al demandante en sus anteriores condiciones de trabajo. Condeno asimismo a Eulen SA a indemnizar al trabajador por los daños generados por la referida modificación en la cantidad de 3.557,94€.

Cuarto:

En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO. D. Gonzalo, DNI NUM000, presta servicios para la empresa demandada, Eulen SA, dedicada a limpieza de edificios y locales, con antigüedad reconocida, tras subrogación, del 24 de octubre de 2017 y con la categoría profesional de limpiador (conformidad). SEGUNDO. El trabajador demandante tenía concertado contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo parcial, con jornada de

8 horas semanales y sin pacto de horas complementarias (conformidad). TERCERO. A principios de agosto de 2019 el superior jerárquico del demandante le propuso ampliar jornada hasta la completa (40 horas semanales) de manera temporal (1 mes) con la finalidad de dejar cubierto el servicio durante las vacaciones de una trabajadora. El trabajador aceptó y el 5 de agosto de 2019 comenzó a prestar servicios a jornada completa. Cuando a mediados de agosto acudió a las instalaciones de la empresa a firmar la novación, se le propuso por parte de su superior jerárquico (jefe de equipo) la posibilidad de permanecer en jornada completa hasta el 31 de diciembre de 2019 toda vez que la empresa cliente había solicitado ampliación del servicio de limpieza. De nuevo, el trabajador aceptó la propuesta. En las oficinas de la empresa la administrativa presentó al actor a la firma el documento que obra en folio 52, en el que se hace constar la referida novación contractual sin fijar término final; únicamente se señala que se modifica "la cláusula en la que se regula la jornada a realizar por el trabajador", quedando ésta establecida en "40 horas semanales, a partir del día 5 de agosto de 2019". El referido "modelo de novación" no es el que se utiliza en la empresa para reflejar las modificaciones de jornada temporales, sino las indefinidas. La persona de administración que se ocupó de la tarea no era la que habitualmente realiza estos menesteres. Las novaciones de jornada temporales se reflejan siempre en modelo distinto, en el que se indica de manera manuscrita la nueva jornada a realizar y consta expresamente la duración del pacto. (testificales de D. Jorge y D. Justino y folios 52 y 129). CUARTO. El salario mensual por jornada a tiempo completo del demandante fue de 1.597,53 €, con prorrata de pagas extras incluida (folios 94 a 100 y 135 a 140). QUINTO. El trabajador disfrutó de vacaciones desde el 1 al 10 de enero de 2020. El 11 de enero la empresa le comunicó que su jornada no era a tiempo completo sino la de 8 horas semanales (folios 93; la cuestión ha sido controvertida). SEXTO. El trabajador demandante permaneció en situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto desde el 6 de abril hasta el 29 de agosto de 2020 (conformidad).

Quinto:

Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandada, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un único motivo, amparado en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando la aplicación indebida del artículo 41 del ET e infracción del artículo 1203 del Código Civil y del 12.4.e) del ET.

Sexto:

Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la representación letrada de la parte actora Sr. Castro Ansa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero:**

El Juzgado de lo Social, tras desestimar la excepción de falta de acción planteada por la empresa "EULEN, S.A.", estima la demanda -sobre impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo- interpuesta por D. Gonzalo contra la mencionada mercantil y, después de declarar la nulidad de la decisión empresarial impugnada, condena a la parte demandada a estar y pasar por tal pronunciamiento; a que reponga al demandante en sus anteriores condiciones de trabajo; y a que le indemnice, por los daños que ha generado la referida modificación, con la cantidad de 3.557,94 €.

La representación letrada de "EULEN, S.A." no comparte la decisión adoptada en la instancia, interponiendo -por ello- el presente recurso, que ampara en un único motivo de suplicación, a través del cual cuestiona la aplicación que del derecho hace la decisión controvertida.

Segundo:

La empresa recurrente denuncia que la sentencia recurrida aplica indebidamente el artículo 41 del ET, y que a su vez infringe el contenido del artículo 1.203 del CC, y el del 12.4.e) de la norma estatutaria.

A su entender, la modificación operada en el contrato de trabajo de D. Gonzalo no es una modificación sustancial de condiciones de trabajo de aquellas que regula el artículo 41 del ET, pues trae su causa en un acuerdo novatorio adoptado libre y voluntariamente entre las partes litigantes.

A este respecto, en el recurso se defiende, en resumen, que la transformación temporal del contrato a tiempo parcial del demandante en un contrato a tiempo completo, a través de una novación contractual, es válida, y que dicha transformación, aun con carácter temporal, no se ve impedida, prohibida o limitada por el contenido del artículo 12.4.e) del ET.

Para dar respuesta adecuada a la cuestión planteada, es preciso partir del relato de hechos probados que contiene la decisión recurrida, así como de las manifestaciones que con valor fáctico se recogen en su fundamentación.

En lo que ahora interesa, consta acreditado lo siguiente:

1º. Que D. Gonzalo viene trabajando para la empresa "EULEN, S.A.", con una antigüedad del 24/10/2017 y con la categoría profesional de limpiador (hecho primero).

2º. Que el Sr. Gonzalo tenía concertado con la empresa un contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo parcial, con jornada de 8 horas semanales y sin pacto de horas complementarias (hecho segundo).

3º. Que a principios del mes de agosto de 2019 el superior jerárquico del demandante le propuso ampliar su jornada hasta una jornada completa de 40 horas semanales por un periodo de un mes, con la finalidad de dejar cubierto el servicio durante las vacaciones de otra trabajadora de la empresa (hecho tercero).

4º. Que el trabajador aceptó la propuesta de la empleadora, y el 5 de agosto de 2019 comenzó a trabajar a jornada completa (hecho tercero).

5º. Que, cuando a mediados del mes de agosto acudió a las instalaciones de la empresa a firmar la novación de su contrato, el superior jerárquico le propuso permanecer en jornada completa hasta el 31 de diciembre de 2019, pues una empresa cliente había solicitado la ampliación del servicio de limpieza (hecho tercero).

6º. Que el trabajador aceptó también esta propuesta (hecho tercero).

7º. Que, en las oficinas de la empresa, la administrativa presentó al actor a la firma un documento en el que se hacía constar la referida novación contractual, sin fijar término final. Únicamente se señaló que se modificaba "la cláusula en la que se regula la jornada a realizar por el trabajador", quedando ésta establecida en "40 horas semanales a partir del día 5 de agosto de 2019" (hecho tercero).

8º. Que, a pesar de lo reflejado en el documento firmado por las partes, el demandante pactó con la empresa la modificación de su contrato de trabajo para realizar, hasta el 31 de diciembre de 2019, una jornada a tiempo completo (fundamento de derecho tercero).

9º. Que el trabajador disfrutó de vacaciones del 1 al 10 de enero de 2020 (hecho quinto).

10º. Que el 11 de enero de 2020 la empresa comunicó al Sr. Gonzalo que su jornada no era a tiempo completo sino la de 8 horas semanales (hecho quinto).

Pues bien, la pretensión del demandante se dirigió a obtener un pronunciamiento en el que se declarara nula o, subsidiariamente, injustificada, lo que consideró ser una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, modificación producida -según su parecer- al ser reintegrado en el desempeño de una jornada de trabajo de 8 horas semanales tras permanecer, desde el 5 de agosto de 2019, trabajando a tiempo completo (40 horas semanales). A esta petición el actor acumuló una reclamación de indemnización por los daños y perjuicios que le había generado la decisión empresarial, indemnización que concretó en 3.557,94 €.

La empresa que ahora recurre, se opuso a la pretensión y formuló la excepción de falta de acción, en el entendimiento de que nunca existió una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino el estricto cumplimiento de lo pactado a través del acuerdo novatorio suscrito, con eficacia temporal, entre las partes.

La sentencia del Juzgado centra la cuestión objeto del debate, delimitando ésta en el sentido de preguntarse si es legalmente posible efectuar un pacto novatorio como el suscrito entre los litigantes, esto es, si es legal una novación contractual que transforme "temporalmente" un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo.

A este respecto, el juzgador de instancia considera que "la posibilidad de que un trabajador a tiempo parcial pacte una jornada a tiempo completo únicamente es posible por acuerdo entre las partes y siempre que la duración del cambio sea indefinida". A su entender, el bloque normativo regulador del contrato a tiempo parcial, y en especial el artículo 12.4.e), no permite un límite temporal a la novación. A ello añade, que el pacto suscrito es ilegal porque lo pactado va más allá de una mera ampliación de jornada, siendo en realidad una transformación contractual que implica que su contenido deba regirse por un bloque normativo propio distinto al artículo 12 del ET, lo que conduce a que la duración del contrato quede regulado en el artículo 15 del ET, sin que el mero acuerdo entre las partes sea suficiente para cubrir necesidades como las derivadas de la necesidad de sustituir a un trabajador o hacer frente a incrementos de producción.

Estos razonamientos, que conforman el sustento de la sentencia estimatoria, son los que ahora se cuestionan en el recurso, en la forma en la que antes hemos apuntado.

La respuesta a la cuestión litigiosa pasa por traer a colación el artículo 12.4.e) del ET.

Este precepto establece que "la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada".

Este apartado regula la posibilidad de que un contrato de trabajo a tiempo completo se transforme en uno a tiempo parcial, y viceversa, y esta transformación puede llevarse a cabo -dado el principio de voluntariedad que preside la contratación laboral- a través del instrumento de la novación contractual. La novación, como medio para transformar un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o uno a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, ya tuvo su previsión normativa en el RD 2104/1984, y en el artículo 12 del texto refundido de 1995, teniendo su reflejo -a día de hoy- en el texto transcrito, precepto que rechaza la posibilidad de que la conversión de los contratos mencionados se produzca por la sola voluntad del empresario.

De esta forma, el empresario no puede imponer de manera unilateral la transformación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, ni puede obligar al trabajador a convertir un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo. Es necesario para ello contar con la aquiescencia del trabajador. Así, la conversión conforma una novación contractual que tiene que canalizarse contando siempre con la voluntad del trabajador, siendo imposible legalmente efectuar la transformación a través del cauce del artículo 41 del ET.

En el supuesto que estamos enjuiciando, es un hecho indiscutible, pues así consta como probado, que el superior jerárquico del demandante propuso a éste pasar a prestar servicios a tiempo completo. Es decir, propuso al Sr. Gonzalo pasar de realizar una jornada de trabajo de 8 horas semanales, a realizar una jornada completa de 40 horas semanales. Resultando igualmente acreditado que esa transformación se mantendría hasta el 31 de diciembre de 2019.

La propuesta fue aceptada por el demandante y, a tales efectos, las partes suscribieron un acuerdo novatorio. Como establece con valor fáctico el fundamento de derecho tercero de la resolución recurrida, "el demandante pactó con la empresa la modificación de su contrato de trabajo para realizar hasta el 31 de diciembre de 2019 una jornada a tiempo completo".

De esta forma, se produjo una novación contractual a través de la cual las partes, libre y voluntariamente, acordaron modificar la jornada a realizar por el trabajador pasando de una jornada parcial de 8 horas semanales a otra completa de 40 horas a la semana, durante un tiempo determinado (del 5 de agosto al 31 de diciembre de 2019).

Pues bien, el tenor literal del artículo 12.4.e) del ET no prohíbe que la novación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo, o viceversa, pueda tener una limitación temporal. De dicho precepto no se desprende que solo sea posible la transformación contractual si la misma es por un tiempo indefinido y, a este respecto, tampoco la norma convencional aplicable efectúa previsión alguna.

Lo único que exige la norma es que la transformación cuente con la voluntad del trabajador y que, evidentemente, en dicha voluntad no se aprecie vicio alguno que anule o invalide el consentimiento prestado. Así, la conversión contractual a la que nos referimos requiere un acuerdo entre empresario y trabajador que recoja la expresión del consentimiento por parte del trabajador, consentimiento que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado, y recaído sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato.

La sentencia de instancia considera que la duración del cambio contractual debe ser indefinida y para ello trae a colación, no solo el artículo 12.4.e) de la norma estatutaria, sino también el artículo 12.5 de dicho cuerpo legal. Relacionando ambos preceptos, el juzgador de instancia considera que un pacto novatorio con fijación de un plazo de duración es incompatible con la configuración del contrato a tiempo parcial, "porque convertiría en inútil e innecesaria la regulación efectuada en el art. 12.5 ET transformando al contratado a tiempo parcial en un "trabajador a demanda".

No comparte la Sala esta afirmación.

El artículo 12.5 del ET, regulador de las horas complementarias, pone límites a su realización, no pudiendo estas exceder de un porcentaje concreto de las horas ordinarias establecidas en el contrato.

En el caso enjuiciado, la voluntad de las partes ha sido la de transformar un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, tomando para ello como módulo las horas semanales trabajadas (de 8 horas semanales a 40 horas semanales), y esta transformación no puede realizarse aplicando un precepto (art. 12.5) que limita la realización de las horas complementarias. Es decir, si aplicásemos esa norma que impide realizar horas complementarias más allá de un determinado porcentaje, nunca se podrían realizar las 40 horas semanales de trabajo que las partes voluntariamente han querido pactar.

Si el artículo 12.4.e) permite transformar un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo; si el precepto no exige que ese pacto deba ser por tiempo indefinido; si las partes han decidido voluntariamente suscribir ese pacto novatorio sometido a un límite temporal; y si el incremento de horas pactado (hasta las 40 horas

semanales) no puede alcanzarse mediante un pacto sobre horas complementarias, no podemos apreciar ilegalidad o nulidad alguna en el acuerdo novatorio llevado a cabo.

Es más, y simplificando las cosas, si la limitación temporal acordada tiene amparo en el artículo 12.4.e) y el contrato ha pasado, por voluntad de las partes, de ser un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo, la regulación de las horas complementarias es ajena a la nueva relación, pues aquella regulación solo es aplicable a una relación, a tiempo parcial, que ha dejado de existir.

En el supuesto enjuiciado no existe prueba alguna de que la voluntad del trabajador se encontrara viciada en el momento de novar su contrato tras el ofrecimiento empresarial, y es evidente que esa voluntad se extendió a todos los extremos del pacto, entre los cuales se encuentra el limitar el ámbito de la transformación contractual hasta el 31 de diciembre de 2019.

Por otro lado, si es difícilmente discutible que un contrato a tiempo parcial pueda transformarse en un contrato a tiempo a tiempo completo si se cuenta con la voluntad del trabajador, y que tras esa novación pueda volver a suscribirse un nuevo pacto novatorio que transforme el contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, no puede considerarse contrario a derecho que esa voluntad libremente manifestada que posibilita las transformaciones, no pueda hacerse constar en el momento de novar por primera vez la relación.

A este respecto han sido varias las sentencias del TS en las que, aun siendo diferente la cuestión litigiosa principal, no se ha cuestionado la validez de las novaciones temporales de contratos (SSTS de 19/04/2014, (rec. 226/2013); 23/10/2019, (rec.79/2018)). Del mismo modo, el TSJ de Andalucía Málaga en sentencia de 13/05/2010 (rec 2551/2009) ha admitido la formalización entre empresario y trabajador de una novación temporal del contrato a tiempo parcial a contrato a tiempo completo sujeta a la condición potestativa que permite a cualquiera de las partes denunciar el pacto preavisando con una determinada antelación.

Por otro lado, tampoco puede considerarse contrario a derecho el pacto novatorio suscrito entre los litigantes por el hecho de afirmar, como hace la sentencia recurrida, que producida la transformación contractual la relación pasa a regirse por el artículo 15 del ET, y que "para canalizar puntas de producción o sustituir a un trabajador durante vacaciones, no basta con el mero pacto entre las partes".

La relación del demandante con la empresa es una relación de trabajo indefinida, a tiempo parcial, pero indefinida, que por razón de la voluntad de ambas partes se convierte en una relación a tiempo completo que, evidentemente, no deja de ser indefinida. De esta forma, el artículo 15 del ET al que se refiere la sentencia de instancia (precepto regulador de contratos temporales) difícilmente puede entrar en juego.

Pero, es más, la admisión de la postura que se defiende en la instancia supondría considerar que solo la contratación temporal sería una contratación válida para dar respuesta a necesidades empresariales tales como las derivadas de acometer puntas de producción o sustituciones temporales de trabajadores.

Es cierto que tales necesidades pueden solventarse a través de los contratos temporales regulados en el artículo 15 de la norma estatutaria, pero no lo es menos que el artículo 12.4.e) posibilita la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial precisamente para la cobertura de puestos vacantes en la empresa. De esta forma, y a través del incremento de jornada, sin transformación de la naturaleza indefinida de sus contratos, se puede dar respuesta satisfactoria a necesidades puntuales en la empresa posibilitando que trabajadores de plantilla, y la propia empresa, se beneficien ante una situación puntual que surge en el ámbito empresarial. El beneficio para el empresario es claro: en vez de contratar "ex novo" trabajadores temporales para cubrir una necesidad puntual, ofrece a sus propios trabajadores, que conocen la dinámica empresarial, incrementar su jornada, variar su contrato de trabajo en cuanto a su duración y subvenir las necesidades de una manera rápida y eficaz. Para el trabajador, el beneficio es también patente: tras prestar su consentimiento, pasa a realizar una jornada a tiempo completo con los cambios retributivos y de cotización correspondientes, lo que supone una mejora en el empleo que, aunque se establezca temporalmente, supone un beneficio para el empleado.

La ausencia de alegación y prueba de una actuar fraudulento por parte de la empresa recurrente en la novación llevada a cabo, impide declarar su falta de validez y eficacia.

De todo lo expuesto se desprende que la decisión empresarial comunicando al actor su retorno a una jornada a tiempo parcial no puede reconocerse como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino como el mero cumplimiento de un acuerdo novatorio válidamente suscrito entre los litigantes, circunstancia que permite afirmar la falta de acción defendida durante el proceso por la parte que ahora recurre, y la necesidad de revocar la sentencia recurrida en el sentido solicitado en el recurso, todo ello sin expresa condena en costas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

F A L L A M O S

Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la empresa "EULEN, S.A." contra la sentencia nº 164/2020 dictada el 14 de septiembre de 2020 por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Navarra, en los autos nº 74/2020 seguidos a instancias de D. Gonzalo contra la recurrente y, tras apreciar falta de acción en la reclamación que principia las actuaciones, debemos revocar la sentencia

recurrida, desestimando la demanda interpuesta por D. Gonzalo contra la empresa "EULEN, S.A." y absolviendo a la demandada de los pedimentos deducidos en su contra, todo ello sin expresa condena en costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.