



Roj: SAN 251/2016 - ECLI:ES:AN:2016:251
Id Cendoj: 28079240012016100016
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 335/2015
Nº de Resolución: 18/2016
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Tipo de Resolución: Sentencia

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00018/2016

28079 24 4 2015 0000388

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 0018/16

Fecha de Juicio: 09/02/2016

Fecha Sentencia: 10/02/2016

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 335/2015

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados: 002/2016

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. RICARDO BODAS MARTÍN

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: -FEDERACIÓN DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS

-FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Codemandante:

Demandado: -TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC)

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT)

-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia : *Pretendiéndose que los trabajadores, con contratos temporales suscritos a partir de 18-06- 2010, que se hayan prolongado más de cuatro años de duración, así como los trabajadores, que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo*

superior a 24 mensualidades con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad y cuyo último contrato estuviera vigente a 18-06-2010 prolongándose este hasta la fecha de presentación de la demanda, o que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro mensualidades tras la entrada en vigor de la ley 35/2010, mediante dos o más contratos con o sin solución de continuidad, tienen derecho a que sus contratos temporales se noven en indefinidos no fijos, se estima dicha pretensión, así como su derecho a que se les notifique por escrito, porque esa es la consecuencia prevista en el ordenamiento, cuando se superan los límites de la contratación temporal previstos en el art. 15.1.a y 15.5 ET , en relación con la DA 15ª, 1 ET y el art. 18 del convenio colectivo aplicable. - Se les reconoce, así mismo, el derecho a ser beneficiarios del Fondo de Ayuda a Vivienda, porque su reglamento exige únicamente ostentan la condición de contratado indefinido, pero no ser beneficiario del Fondo de Ayuda Social, porque su reglamento exige ostentar la condición de fijo de plantilla.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 335/2015

Tipo de Procedimiento: DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: -FEDERACIÓN DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS

-FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Codemandante:

Demandado: -TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC)

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT)

-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

Ponente Ilmo. Sr.:

DON RICARDO BODAS MARTÍN.

SENTENCIA Nº: 0018/16

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Andreu Enfedaque Marco

D. Ramón Gallo Llanos

Madrid, a diez de febrero de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres.

Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 335/2015 seguido por demanda de FEDERACIÓN SERVICIOS COMISIONES OBRERAS CCOO SERVICIOS, (Ietrada Dª Pilar Caballero Marcos), FED. SIND. BANCA, BOLSA, AHORRO, ENT. FINANC, SEGUROS, OF. Y DCHOS CGT FESIBAC-CGT (Ietrada Dª Ángeles Morcillo) contra TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. TRAGSATEC (Ietrado D. Iván Gayarre Conde), FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) (Ietrado D. José

Félix Pinilla Porlán), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (letrado D. Pedro Poves Oñate) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 16-11-2015 y 07-01-2016 se presentaron demandas por FEDERACIÓN DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC), FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 09-02-2016 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, en cuyo suplico pidió se declare:

a) Los trabajadores contratados por obra o servicio por la empresa demandada desde el 18 de junio de 2010 con cuatro años o más de antigüedad son trabajadores indefinidos.

b) La empresa debe facilitar por escrito a cada trabajador afectado un documento justificativo de su nueva condición de trabajador fijo en la empresa.

c) Los trabajadores afectados por este conflicto sean incluidos a todos los efectos en el Fondo de Ayuda Social y el Fondo de Ayuda a la Vivienda

Se adhirió a la demanda de CGT y basó sus pretensiones en que los trabajadores, contratados en la modalidad de contrato de obra a partir de 18-06-2010, cuya duración haya superado cuatro años, deben adquirir la condición de trabajadores indefinidos, puesto que el art. 18 del convenio colectivo aplicable, en concordancia con lo dispuesto en el art. 15.1.a ET , solo admite contratos de obra con duración máxima hasta cuatro años.

Denunció, que la empresa demandada se ha negado a novar como indefinidos dichos contratos, amparándose en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que impiden efectivamente que las sociedades mercantiles públicas formalicen nuevas contrataciones, pero dicha prohibición no es aplicable al supuesto debatido, por cuanto aquí no se trata de formalizar nuevas contrataciones, sino de cumplir los mandatos legales.

Apoyó sus pretensiones en la actuación de la Inspección de Trabajo, quien requirió a la empresa para que cumpliera lo dispuesto en el art. 15.9 ET , lo que no se cumplimentó por TRAGSATEC, provocando que se levantara la correspondiente acta de infracción el 10-08-2015.

Reclamó finalmente, que se reconozca a los trabajadores afectados por el conflicto el acceso al Fondo de Ayuda Social y al Fondo de Ayuda a la Vivienda, puesto que la relación, que les une con la demandada, es de naturaleza indefinida, que es el requisito constitutivo para disfrutar de ambos derechos.

La FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde ahora) ratificó su demanda de conflicto colectivo, en cuyo suplico pidió lo siguiente:

1. - El derecho de los trabajadores de TRAGSATEC contratados por obra y servicio por la empresa demandada desde el 18 de junio de 2010 con cuatro o más años de antigüedad a que sus contratos sean transformados en indefinidos.

2. - La condición de indefinidos a los trabajadores de TRAGSATEC que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses con anterioridad a la entrada en vigor de

la Ley 35/2010, con o sin solución de continuidad y cuyo último contrato estuviera vigente a 18 de junio de 2010 prolongándose este hasta la fecha de la presente demanda.

3. - La condición de indefinidos a los trabajadores de TRAGSATEC que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses tras la entrada en vigor de la Ley 35/2010, con o sin solución de continuidad.

Y en cualquier caso, que se reconozcan los mismos derechos y beneficios que los trabajadores con contrato indefinido incorporándoseles a las ayudas FAS y FAV recogidos en el acuerdo de Homologación .

Se adhirió, a su vez, a la demanda de CCOO y pidió que se aplicara lo dispuesto en el art. 15.5 ET , novándose como indefinidos.

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) y la CENTRAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F desde ahora) se adhirieron a ambas demandas.

TRAGSATEC, SA (TRAGSATEC desde ahora) se opuso a las demandas acumuladas, aunque admitió todos sus hechos.

Explicó, en primer término, que el Abogado del Estado se había apartado de la defensa de la empresa, por cuanto concurre contraposición de intereses entre la posición mantenida por la demandada y la Administración General del Estado, si bien en ésta la discrepancia se da entre los distintos Centros Directivos.

Recordó que el art. 17 de la Ley 3/2012 excluyó del computo de los plazos del art. 15.5 ET el tiempo transcurrido desde el 31-08-2011 y el 31-12-2012, computándose, por consiguiente, los períodos anteriores y posteriores.

Subrayó, por otro lado, que ni el art. 15.1.a ET , ni el art. 15.5 ET , contemplan supuestos de fraude de ley, limitándose a establecer una consecuencia jurídica, cuando concurren los supuestos de hecho contemplados en ambas normas, consistente en la conversión del contrato temporal en contrato indefinido no fijo.

Se opuso a la segunda pretensión de la demanda, puesto que la empresa demandada no puede, sin vulnerar la Constitución y la Ley, convertir en fijos a trabajadores, que no han accedido al sector público con el debido respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Sostuvo finalmente, que la empresa se había limitado a cumplir los reglamentos del Fondo de Ayuda Social y del Fondo de Ayuda a Vivienda, que no incluyen en su ámbito a los trabajadores temporales, de manera que el único modo de acceder a los mismos obligaría a impugnar dichos reglamentos.

Todos los demandantes decidieron modificar el segundo pedimento de la demanda de CCOO, sustituyendo la condición de trabajador fijo por trabajador indefinido no fijo, admitiéndose dicha modificación por la empresa demandada.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos conformes fueron los siguientes:

- Número de afectados aproximadamente 155 tragasatec
- Se produjo denuncia ante la Inspección de Trabajo, se requirió que la empresa cumplimentara certificado del art. 15-9, no lo hizo y se levantó acta inspección el 10-8-15
- La empresa no ha incluido a los afectados en este conflicto en las ayudas porque se habla solo de indefinidos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en la empresa TRAGSATEC. - CGT y CSI-F son sindicatos de ámbito estatal, que acreditan implantación suficiente en TRAGSATEC.

SEGUNDO . - TRAGSATEC, SA es una sociedad mercantil pública creada en el año 1989 como filial de la empresa TRAGSA, a la que pertenece el 100% de su capital. - Regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 25-10-2103.

TERCERO. - Los trabajadores afectados por el conflicto, ya sea porque sus contratos de obra o servicios determinado han superado los cuatro años desde el 18-06-2010, o que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, con o sin solución de continuidad y cuyo último contrato estuviera vigente a 18 de junio de 2010 prolongándose este hasta la fecha de la interposición de la demanda, o que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses tras la entrada en vigor de la Ley 35/2010, con o sin solución de continuidad, asciende aproximadamente a 155 trabajadores.

CUARTO. - El 9-04-2015 los sindicatos demandantes reclamaron a la empresa que novara en indefinidos los contratos de trabajo de los contratados por obra que hubieran superado cuatro años desde el 18-06-2010, contestándose negativamente por la empresa, quien apoyó su posición en la prohibición de contratar, establecida en la DA 15ª de la Ley de Presupuestos de 2015, manifestándose por la RLT que dicha prohibición no existía en 2014 y tampoco se cumplió con lo dispuesto en la ley.

QUINTO. - El 12-12-2014 se denunció dicha actuación empresarial ante la Inspección de Trabajo, quien requirió a la empresa demandada el 26-05-2015 para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 15.9 ET, entregue a cada uno de los trabajadores relacionados en el propio escrito con contrato de duración determinada en vigor y duración acumulada a 4 años en la fecha del informe, un documento escrito justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo en la empresa. - La empresa no cumplió dicho requerimiento, lo que motivó que se levantase acta de infracción el 10-08-2015.

SEXTO. - El 9-07-2015 CCOO reclamó nuevamente a la empresa que convirtiera en fijos a los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.1 ET.

SÉPTIMO. - Obra en autos y se tiene por reproducido el acuerdo de homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC, que regula el funcionamiento de las comisiones de gestión del Fondo de Ayuda Social y del Fondo de Ayuda a Vivienda.

Obra, así mismo, en Autos el Reglamento del Fondo de Ayuda Social, en cuyo art. 3, apartado II, se dispone que sólo sean beneficiarios los trabajadores fijos de plantilla, que satisfagan las cantidades, que fije el convenio de TRAGSA. - Obra también el Reglamento de Ayuda a Vivienda, en cuyo art. 4 se determina como beneficiarios a todos los trabajadores con contrato indefinido de TRAGSATEC.

La empresa demandada no reconoce los derechos, derivados de ambos fondos, a los trabajadores afectados por el conflicto.

OCTAVO. - El 4-11-2015 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

Los hechos, declarados probados, no fueron controvertidos, por lo que se declaran conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS, salvo el séptimo, que se ha deducido del Acuerdo de Homologación y los Reglamentos mencionados, que obran como documentos 6 a 8 de CCOO (descripciones 7 a 9 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

TERCERO. - El art. 15.1.a ET dispone lo siguiente:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, 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. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

El art. 18.2 in fine del convenio colectivo aplicable, que regula el contrato de obra o servicio determinado, dice lo siguiente:

Los contratos de obra y/o servicio suscritos desde el 18 de junio de 2010, podrán tener, de conformidad con la legislación vigente, una duración máxima de cuatro años.

El art. 15.5 ET dice lo siguiente:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

El apartado noveno del art. 15 del vigente ET dice lo siguiente:

En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios .

La DA 15ª, 1 RDL 2/2015 , por la que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, dice lo siguiente:

1.Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo

El art. 17 de la Ley 3/2012 , titulado suspensión temporal de la aplicación del art. 15.5 ET , dispuso lo siguiente:

«1. Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.»

Dicho precepto fue derogado por la Disposición Derogatoria Única del RDL 2/2015, de 23 de octubre, publicado en el BOE de 24-10-2015.

El art. 7 EBEP establece que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

El art. 83 EBEP dispone que la provisión de puestos de trabajo del personal laboral en el empleo público se realice de conformidad con lo dispuesto en los convenios colectivos aplicables y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Parece claro, por consiguiente, que es aplicable al personal afectado por el conflicto lo dispuesto en los arts. 15.1.a, 5 y 8 y la DA 15ª, 1 RDL 2/2015, en relación con lo establecido en el art. 18.2 del convenio aplicable a la empresa demandada, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 7 y 83 RDL 5/2015, por el que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

CUARTO . - Como anticipamos más arriba, CCOO modificó el segundo apartado del suplico de su demanda, renunciando a que la empresa facilitara por escrito a cada trabajador afectado un documento justificativo de su condición de trabajador fijo en la empresa, a cambio de que se les entregara un documento en el que se reconociera su condición de trabajadores indefinidos no fijos, admitiéndose dicha modificación por los demás sindicatos que se adhirieron a su demanda, así como por la empresa demandada, lo que simplifica sustancialmente la resolución del litigio.

En efecto, simplifica la resolución del litigio, por cuanto aquellos trabajadores, cuyos contratos de obra se hayan prolongado cuatro años desde el 18-06-2010, así como aquellos que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa demandada, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, tienen derecho a que se les reconozca su condición de trabajadores indefinidos no fijos, de conformidad con lo dispuesto en la DA 15ª, 1 ET, debiendo precisarse que dicha consecuencia es la prevista para el sector público en los supuestos del art. 15.1.a y 15.5 ET, que no constituyen en absoluto actuaciones en fraude de ley, puesto que la novación indefinida no fija de sus contratos temporales no se activa porque su contratación temporal se formalizara al amparo de una norma persiguiendo un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él, que son los presupuestos constitutivos para la concurrencia del fraude de ley, a tenor con lo dispuesto en el art. 6.4 CC, sino por imperativo legal, al haberse sobrepasado los límites previstos legalmente para la utilización de sus contratos temporales.

Dicha novación no vulnera, en absoluto, la DA 15ª de la ley 36/14, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015, ni en la DA 15ª de la ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, por cuanto la primera de esas normas prohíbe la contratación de nuevo personal y la segunda la condiciona a los supuestos previstos en la propia disposición, ya que la novación controvertida no constituye nueva contratación, sino el cumplimiento estricto de la DA 15ª, 1 ET para las empresas del sector público. - La tesis expuesta ha sido validada por la jurisprudencia, por todas STS 18-12-2012, rec. 185/11 y STS 3-02-2015, rec. 37/14, en las que se descartó que la transformación de contratos temporales en indefinidos constituyese nuevas contrataciones, que es exactamente lo que se reclama aquí.

Así pues, siendo pacífico que aproximadamente 155 trabajadores de TRAGSATEC, contratados mediante contratos de obra o servicio determinado a partir de 18-06-2010, han superado los cuatro años de duración, tienen derecho a que se noven dichos contratos temporales en indefinidos no fijos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.1.a ET, en relación con el art. 18.2 del convenio aplicable y en la DA 15ª, 1 ET. - Dicha consecuencia es extensible, así mismo, a los trabajadores, que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 mensualidades con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad y cuyo último contrato estuviera vigente a 18-06-2010 prolongándose este hasta la fecha de presentación de la demanda, o que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro mensualidades tras la entrada en vigor de la ley 35/2010, mediante dos o más contratos con o sin solución de continuidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.5 ET, en relación con la DA 15ª, 1 ET.

La Sala considera que, para la novación en indefinido no fijo con base al art. 15.5 ET, no debe excluirse del cómputo el periodo 31-08-2011 a 31-12-2012, por cuanto dicha exclusión estaba prevista únicamente para

el período en el que se mantuvo la suspensión del art. 15.5 ET por imperativo del art. 17 Ley 3/2012 , como se desprende de la propia literalidad de su apartado segundo que comienza con la expresión " a los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores ... ", aplicándose, por tanto, mientras se mantuviera la suspensión del art. 15.5. ET , puesto que dicha norma no está vigente desde la entrada en vigor del RDL 2/2015, de 23 de octubre, habiéndose interpuesto ambas demandas con posterioridad.

Estimamos, por tanto, la primera pretensión de la demanda y también la segunda, una vez modificada la pretensión, limitada ahora a que se notifique por escrito a los trabajadores afectados que su relación es indefinida no fija.

QUINTO . - Los demandantes reclaman se reconozca a los trabajadores afectados por el conflicto su derecho a disfrutar los beneficios del Fondo de Ayuda Social y del Fondo de Ayuda a la Vivienda, sin que podamos admitir la primera pretensión, aunque si admitimos la segunda.

No admitimos la primera, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que el requisito constitutivo, para ser beneficiario del Fondo de Ayuda Social, es ostentar la condición de fijo de plantilla, a tenor con lo dispuesto en el art. 3. II del Reglamento del citado Fondo, no concurriendo dicha circunstancia en los trabajadores afectados, a quienes solo reconocemos su condición de indefinidos no fijos, sin que quepa pronunciarse aquí sobre la concurrencia de otras razones para considerar la existencia de trato discriminatorio, por cuanto la causa de pedir de la demanda es que debía reconocerse el derecho, porque dichos trabajadores eran indefinidos.

Admitimos la segunda, porque el art. 4 del Reglamento del Fondo de Ayuda a Vivienda solo exige, para ser beneficiario del mismo, ostentar la condición de trabajador con contrato indefinido, que es la situación de los trabajadores afectados por el conflicto, sin que quepa admitir que la expresión "contrato indefinido", sea asimilable a contrato fijo, por cuanto los negociadores de ambos reglamentos distinguieron claramente ambos conceptos, debiendo estarse, por consiguiente, a la literalidad de lo pactado, sin que se haya probado, ni intentado probar, que fuera otra la intención de los contratantes, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1281 y 1282 CC .

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y CGT, a las que se adhirieron UGT y CSI-F y declaramos que los trabajadores, con contratos temporales suscritos a partir de 18-06-2010, que se hayan prolongado más de cuatro años de duración tienen derecho a que sus contratos temporales se noven en contratos indefinidos no fijos, al igual que los trabajadores, que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 mensualidades con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad y cuyo último contrato estuviera vigente a 18-06-2010 prolongándose este hasta la fecha de presentación de la demanda, o que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro mensualidades tras la entrada en vigor de la ley 35/2010, mediante dos o más contratos con o sin solución de continuidad, reconociéndoles, así mismo, el derecho a ostentar la condición de beneficiarios del Fondo de Ayuda a Vivienda y en consecuencia condenamos a TRAGSATEC, SA a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos legales oportunos, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0335/15; si es en efectivo en la cuenta



nº 2419 0000 00 0335 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ