



Roj: **STSJ AS 7/2019 - ECLI: ES:TSJAS:2019:7**

Id Cendoj: **33044340012019100007**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **08/01/2019**

Nº de Recurso: **2638/2018**

Nº de Resolución: **12/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA VIDAU ARGÜELLES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 00012/2019

T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL - OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33004 44 4 2018 0000178

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0002638 /2018

Procedimiento origen: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 96/2018

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

RECURRENTE/S D/ña SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SAE

ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO

RECURRIDO/S D/ña: Hortensia

ABOGADO/A: ANA MARIA PEREZ-SERRANO LARA

Sentencia nº 12/2019

En OVIEDO, a ocho de enero de dos mil diecinueve.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, el Tribunal de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, formado por los Ilmos. Sres. D. JOSÉ ALEJANDRO CRIADO FERNÁNDEZ, Presidente, D^a. MARÍA VIDAU ARGÜELLES y D. JESÚS MARÍA MARTÍN MORILLO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA



En el RECURSO DE SUPPLICACIÓN NÚM. 2638/2018, formalizado por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, contra la **sentencia** número 303/2018 dictada por el JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de AVILÉS en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 96/2018, seguido a instancia de D^a Hortensia , representada por la Letrada D^a Ana María Pérez-Serrano Lara frente a la citada recurrente, siendo Magistrado- Ponente la Ilma. Sra. MARÍA VIDAU ARGÜELLES.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D^a Hortensia presentó demanda contra la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual dictó la sentencia número 303/2018, de fecha dos de octubre de dos mil dieciocho .

SEGUNDO.- En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º.- D^a Hortensia ha suscrito con la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A. los siguientes contratos, a tiempo completo, en virtud de su condición de candidato en las bolsas de empleo temporal para el puesto Reparto Moto de Pravia y Cudillero, siendo las causas de temporalidad expresadas en los contratos "insuficiencia de plantilla" "componente de absentismo", en los siguientes periodos (folios 189-190, 326-328 y 416-493):

01-08-1996 a 31-08-1996 Interino

01-08-1997 a 31-08-1997 Interino

09-09-1997 a 15-10-1997 Interino

01-08-1998 a 31-08-1998 Interino

09-09-1998 a 15-09-1998 Interino

06-04-1999 a 12-04-1999 Interino

01-08-1999 a 31-08-1999 Interino

01-10-1999 a 31-10-1999 Interino

03-12-1999 a 07-12-1999 Interino

07-03-2000 a 28-06-2000 Interino

01-08-2000 a 31-08-2000 Interino

16-09-2000 a 30-09-2000 Interino

01-10-2000 a 31-10-2000 Interino

01-12-2000 a 09-12-2000 Interino

01-08-2001 a 31-08-2001 Interino

01-09-2001 a 30-09-2001 Interino

30-11-2001 a 07-12-2001 Interino

02-07-2002 a 08-07-2002 Interino

01-08-2002 a 31-08-2002 Interino

01-09-2002 a 07-10-2002 Interino

21-04-2003 a 22-04-2003 Interino

23-06-2003 a 28-06-2003 Interino

01-07-2003 a 15-07-2003 Interino

01-08-2003 a 31-08-2003 Interino

01-09-2003 a 30-09-2003 Interino

01-10-2003 a 31-10-2003 Interino



10-11-2003 a 15-11-2003 Interino
03-12-2003 a 05-12-2003 Interino
22-12-2003 a 29-12-2003 Eventual
30-12-2003 a 30-12-2003 Interino
06-02-2004 a 09-02-2004 Interino
16-05-2004 a 30-05-2004 Interino
07-06-2004 a 09-06-2004 Interino
07-07-2004 a 10-07-2004 Interino
12-07-2004 a 17-07-2004 Interino
01-08-2004 a 01-09-2004 Interino
28-03-2005 a 29-03-2005 Interino
16-05-2005 a 30-05-2005 Interino
01-06-2005 a 30-06-2005 Eventual
01-07-2005 a 31-07-2005 Eventual
01-08-2005 a 01-09-2005 Interino
02-09-2005 a 05-10-2005 Interino
06-10-2005 a 30-10-2005 Interino
31-10-2005 a 31-10-2005 Eventual
02-11-2005 a 08-11-2005 Eventual
21-11-2005 a 25-11-2005 Interino
28-11-2005 a 29-11-2005 Interino
05-12-2005 a 07-12-2005 Interino
28-12-2005 a 30-12-2005 Interino
10-06-2006 a 15-06-2006 Interino
01-07-2006 a 31-07-2006 Interino
16-08-2006 a 31-08-2006 Interino
16-09-2006 a 30-09-2006 Interino
09-10-2006 a 31-10-2006 Eventual
26-01-2007 a 02-06-2007 Interino
16-06-2007 a 18-06-2007 Interino
16-07-2007 a 18-08-2007 Interino
20-08-2007 a 31-08-2007 Interino
12-09-2007 a 05-10-2007 Interino
17-03-2008 a 19-03-2008 Interino
16-04-2008 a 30-04-2008 Interino
06-05-2008 a 08-05-2008 Interino
14-05-2008 a 19-05-2008 Interino
09-06-2008 a 12-06-2008 Interino
01-07-2008 a 15-07-2008 Interino
16-07-2008 a 31-07-2008 Interino
01-08-2008 a 31-08-2008 Interino



01-09-2008 a 15-09-2008 Interino
16-09-2008 a 08-10-2008 Interino
14-10-2008 a 20-10-2008 Interino
31-10-2008 a 09-12-2008 Interino
24-03-2009 a 25-03-2009 Interino
01-04-2009 a 31-05-2009 Eventual

2º.- En el año 2006 tuvo lugar una convocatoria de ingreso de personal laboral fijo en la cual se indicaba que se podrían ofertar, entre otras modalidades de contratación, contratos de fijos discontinuos para atender las necesidades estructurales de carácter estacional de Asturias (vacaciones, campaña de Navidad) y contratos indefinidos a tiempo completo. Con fecha 25-5-2009 las partes suscribieron contrato fijo discontinuo no bonificado para prestar servicios en los puestos correspondientes al grupo profesional IV Operativos al amparo del art. 34 del II Convenio colectivo para la realización de trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en atender las necesidades de empleo de carácter estacional tales como campaña de verano y navidad, habiendo prestado desde entonces servicios en los siguientes periodos y bajo las siguientes modalidades de contrato siendo las causas de temporalidad expresadas en los contratos eventuales "insuficiencia de plantilla", "absentismo" "acumulación de tráfico" (folios 190-208, 327-331 y 352-416):

01-06-2009 a 15-06-2009 Fijo Discontinuo
14-07-2009 a 15-10-2009 Fijo Discontinuo
09-11-2009 a 11-11-2009 Interino
17-11-2009 a 30-11-2009 Eventual
22-12-2009 a 29-12-2009 Interino
29-03-2010 a 31-03-2010 Interino
16-06-2010 a 30-06-2010 Fijo Discontinuo
16-07-2010 a 15-10-2010 Fijo Discontinuo
22-10-2010 a 28-10-2010 Fijo Discontinuo
02-11-2010 a 05-11-2010 Interino
08-11-2010 a 10-11-2010 Interino
15-11-2010 a 20-11-2010 Interino
23-11-2010 a 23-11-2010 Interino
07-12-2010 a 07-12-2010 Interino
01-05-2011 a 31-10-2011 Fijo Discontinuo
21-11-2011 a 30-11-2011 Interino
01-12-2011 a 29-12-2011 Fijo Discontinuo
09-03-2012 a 10-02-2012 Interino
14-02-2012 a 16-02-2012 Interino
02-04-2012 a 04-04-2012 Interino
16-04-2012 a 27-04-2012 Interino
11-06-2012 a 22-06-2012 Fijo Discontinuo
12-07-2012 a 30-10-2012 Fijo Discontinuo
02-11-2012 a 30-11-2012 Eventual
03-12-2012 a 31-12-2012 Fijo Discontinuo
16-05-2013 a 30-05-2013 Interino
01-06-2013 a 31-10-2013 Fijo Discontinuo



07-11-2013 a 12-11-2013 Interino
18-11-2013 a 29-11-2013 Eventual
14-01-2014 a 17-01-2014 Interino
01-04-2014 a 16-04-2014 Interino
01-06-2014 a 15-06-2014 Fijo Discontinuo
01-07-2014 a 30-10-2014 Fijo Discontinuo
01-12-2014 a 31-12-2014 Fijo Discontinuo
28-04-2015 a 30-04-2015 Eventual
20-05-2015 a 22-05-2015 Interino
01-06-2015 a 15-06-2015 Fijo Discontinuo
22-06-2015 a 30-10-2015 Fijo Discontinuo
16-11-2015 a 18-11-2015 Interino
20-11-2015 a 27-11-2015 Interino
14-03-2016 a 15-03-2016 Interino
21-03-2106 a 28-03-2016 Interino
23-05-2016 a 29-05-2016 Eventual
01-06-2016 a 15-10-2106 Laboral Fijo Discontinuo
18-10-2016 a 30-11-2016 Eventual
01-12-2016 a 31-12-2016 Laboral Fijo Discontinuo
01-01-2017 a 31-01-2017 Eventual
02-02-2017 a 28-02-2017 Eventual
02-03-2017 a 07-03-2017 Eventual
09-03-2017 a 01-04-2017 Interino
01-05-2017 a 31-05-2017 Eventual
01-06-2017 a 15-10-2017 Laboral Fijo Discontinuo
01-12-2017 a 31-12-2017 Laboral Fijo Discontinuo

3°.- D^a Hortensia ha participado en los concursos de traslado convocados en los años 2010 y 2012 y en el actual concurso de bases convocatoria del 25-11-2015 y su posterior ampliación del 6-2-2018 (folio 593).

4°.- El último llamamiento como laboral fijo discontinuo que consta es de 1-6-2018, el último eventual de 21-5-2018 a 28-5-2018 y el último interino de 9-3-2017 a 1-4- 2017 (folio 323).

5°.- D^a Hortensia no ostenta cargo de representante de los trabajadores (incontrovertido).

6°.- Se presentó papeleta de conciliación ante la UMAC (incontrovertido).

7°.- Disciplina la relación laboral el II Convenio Colectivo de la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A. (no controvertido).

TERCERO.- En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Que, estimando parcialmente la demanda presentada por D^a Hortensia contra la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., declaro que la actora ostenta la condición de personal fijo a tiempo completo desde el 28-4-2015, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, con las consecuencias jurídicas inherentes a la misma.

CUARTO.- Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la representación de la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SAE formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO.- Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 23 de noviembre de 2018.



SEXTO.- Admitido a trámite el recurso se señaló el día 20 de diciembre de 2018 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia estimando en parte la demanda deducida por la actora frente a la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos SA declaró que la demandante ostenta la condición de personal fijo a tiempo completo desde el 28 de abril de 2015, condenando a la sociedad demandada a estar y pasar por tal declaración. Frente a dicha sentencia se alza en suplicación el Abogado del Estado, que en el recurso que interpone, y que ha sido impugnado de contrario, formula un total de cuatro motivos de suplicación, estando encaminado uno a la revisión de hechos probados, y destinados los tres restantes al examen del derecho aplicado.

En el primero de los motivos, que es formulado al amparo procesal del apartado b) del artículo 193 de la LRJS, se solicita la revisión del hecho probado séptimo de la sentencia de instancia, siendo pretensión de la parte recurrente que en el mismo se indique que disciplina la relación laboral el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A, en lugar del II Convenio Colectivo que ha sido indicado por la juzgadora de instancia.

Aun cuando la modificación no viene a tener relevancia decisiva alguna procede rectificar el error material contenido en la sentencia impugnada ya que la relación laboral entre las partes se disciplina no por el II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Corros y Telégrafos, sino por el posterior III Convenio Colectivo (BOE 28-06-11).

SEGUNDO.- Ya en sede de censura jurídica se formulan los tres siguientes motivos de suplicación con amparo procesal todos ellos en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS en los que se contienen las siguientes denuncias:

a- En el motivo segundo se denuncia la infracción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 3 del Real Decreto 2729/1998, de 18 de diciembre, y los artículos 36 y 37 del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos (BOE 25 de septiembre de 2006) y 47 o 48 del vigente III Convenio Colectivo (BOE 28 de junio de 2011), así como de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo plasmada en las sentencias de 12 de septiembre de 2017 (rcud. 2520/2015) y de 31 de marzo de 2018 (rcud. 3528/2016). Alega la parte recurrente que la sentencia impugnada infringe la jurisprudencia del TS que, de modo específico para la propia Sociedad demandada, ha ratificado la adecuación a derecho de la contratación eventual desenvuelta por Correos y Telégrafos, y señala que la misma también ha soslayado y omitido la doctrina de numerosas Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia -Cataluña, Extremadura, Castilla-León- que en supuestos semejantes e idénticos al que nos ocupa han desestimado las pretensiones ejercitadas por las partes demandantes, viniendo, por el contrario, a acoger el parecer de una sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que sin embargo también ha dictado una sentencia desestimatoria de las pretensiones de la parte demandante, la cual pasa a transcribir en parte la representación recurrente, procediendo, tras ello, a efectuar transcripción de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 2017 y de la de 31 de mayo de 2018, concluyendo el motivo señalando que la sentencia de instancia infringe la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS ya que, en palabras de la de 31 de mayo de 2018, "es totalmente lógico acudir a la contratación eventual [...] la contratación de autos responde a necesidades estrictamente coyunturales, y que además tampoco adolece de defecto sustancial alguno que deba comportar su nulidad".

b- En el motivo tercero se vuelven a denunciar como infringidos el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 3 del Real Decreto 2729/1998, de 18 de diciembre, y los artículos 36 y 37 del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos (BOE 25 de septiembre de 2006) y 47 o 48 del vigente III Convenio Colectivo (BOE 28 de junio de 2011). La representación recurrente, tras hacer una transcripción de tales preceptos e indicar que el fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida adolece de un déficit de motivación, manifiesta que a partir de la fecha tomada por la sentencia de instancia para establecer el reconocimiento como "fija a tiempo completo" (28 de abril de 2015), la actora ha sido llamada en seis ocasiones, considerando que se ha respetado lo establecido en el III Convenio Colectivo para las respectivas campañas de verano y navidad, por lo que no merecen reproche los llamamientos efectuados como fija discontinua al atenderse los mismos al Convenio Colectivo, y considera que la apreciación y conclusión que ha sido alcanzada por la juzgadora a quo de "que la secuencia contractual reflejada en los hechos probados evidencia un déficit estructural de plantilla que no se aviene con la regulación de la bolsa de empleo temporal" viene a discrepar del criterio expresado por las Salas de lo Social de diversos Tribunales



Superiores de Justicia, haciendo referencia a la sentencia de 1 de marzo de 2018 del TSJ de Extremadura (rec. 18/18), a las de 27 de abril de 2018 (rec. 814/2018) y 1 de octubre de 2015 (rec. 3293/15) del TSJ de Cataluña , y la sentencia de 23 de marzo de 2018 del TSJ de Castilla y León-Valladolid (rec. 233/2018), las cuales viene a transcribir parcialmente.

c- En el cuarto y último de los motivos, se denuncia la infracción de los artículos 113 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público , y 166.2 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas , al reconocer la sentencia recurrida al actor la condición de personal laboral fijo a tiempo completo en lugar de indefinido. Alega que aún en el supuesto de estimarse la demanda en lo atinente a jornada completa, habría de serlo en su caso con carácter de indefinida y no de fija, y ello porque aunque la actora ostente la condición de fija lo es como discontinúa -no a jornada completa-.

TERCERO.- Para la correcta y adecuada resolución de las cuestiones planteadas por la sociedad recurrente, no es posible soslayar la reciente sentencia dictada por esta misma Sala de lo Social en fecha 27 de noviembre de 2018 (rec. 2227/18), dimanante de una demanda presentada por otra trabajadora de la sociedad demandada y en la que analizando el supuesto correspondiente a una situación prácticamente coincidente a la que aquí nos ocupa (visto el contenido del relato del hechos probados y la relación laboral fija discontinua de la actora con la sociedad demandada, así como los contratos temporales en la modalidad de eventual e interino suscritos para trabajar en periodos no cubiertos por la contratación discontinua, superando los periodos de tiempo trabajado bajo las tres modalidades el 75% de la jornada ordinaria fijada en el artículo 50 del convenio colectivo habiendo venido trabajando la demandante, sin computar vacaciones, en los años 2010 a 2017, 223 días en cada uno de los años 2010 y 2011, 199 días en el 2012, 187 días en el 2013, 208 días en 2014, 162 días en 2015, 230 días en 2016 y 287 días en 2017), se declara en la misma que el vínculo laboral que vinculaba a la trabajadora con la sociedad demandada debía calificarse como fija a tiempo completo, por lo que en el presente supuesto no cabe sino adoptar por la Sala la misma posición y solución por elementales razones de seguridad jurídica, sin que exista razón alguna para variar el criterio ya mantenido. En los fundamentos de derecho tercero, cuarto y quinto de dicha sentencia, y respecto del recurso de suplicación que también había sido interpuesto por el Abogado del Estado, se manifiesta lo siguiente:

(...)- En sede de censura jurídica, denuncia la infracción de lo dispuesto en el Art. 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , Texto Refundido aprobado por RD- Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con lo dispuesto en el Art. 3 del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre , por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, y de los Arts. 47 y 48 del convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. (BOE de 28/6/2011), así como de la doctrina unificada plasmada en las SSTs de 12 de septiembre de 2017 (rec. 2520/15) y la de 31 de mayo de 2018 (rec. 3528/16).

Después de destacar que el contrato fijo discontinuo recogido en el Art. 45 del convenio, es diverso al contrato fijo a tiempo parcial (Art. 46 del convenio), advierte que el Art. 41 de la norma paccionada únicamente cita, para el decaimiento de las bolsas de empleo, el contrato fijo a tiempo completo o el fijo a tiempo parcial, pero no el fijo discontinuo, y de hecho estos últimos y en su propio beneficio vienen siendo llamados para la cobertura de necesidades temporales.

Por otra parte, sigue diciendo la mera concatenación de contratos no implica ni supone de principio un abuso o fraude en la contratación. En este sentido no cabe obviar el hecho de que la demandada, dada su naturaleza jurídica, ha tenido vetada la contratación de personal fijo desde el año 2012 (ex Art. 23 de la Ley 17/2012 , de 27 de diciembre) hasta el año 2015, de suerte que, como expresa la STS de 31 de mayo de 2018 "hemos de entender que el art. 47 del III Convenio Colectivo de la "Sociedad Estatal Correos y Telégrafos , SA" es plenamente acorde al art. 15.1.b) ET , tanto en la concreta configuración que el precepto estatutario hace de la eventualidad ["Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa"], cuanto a la remisión que hace para su posible desarrollo por la negociación colectiva ["Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales... "]".

Conforme expresa el Art. 16 del Estatuto de los Trabajadores el contrato por tiempo indefinido de los trabajadores fijos discontinuos es el que se concierta para la realización de trabajos que tengan este carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Aún cuando ambos contratos son de duración indefinida, a diferencia del contrato a tiempo completo, en el que se prestan servicios durante todos los días laborables del año, en el contrato fijo discontinuo sólo se prestan durante determinadas campañas o temporadas.

En esta modalidad contractual el convenio puede regular aspectos tales como:



- La posible utilización de la modalidad de tiempo parcial en este tipo de contratación, en caso de que las peculiaridades del sector lo permitan (de ahí que la remisión se haga específicamente al convenio de sector);
- La determinación de las condiciones para la conversión de contratos temporales en esta modalidad de trabajo indefinido;
- La fijación de la forma y el orden de llamamiento aplicable en cada caso, debiendo plasmarse expresamente en los respectivos contratos individuales.

Determina en tal sentido el Art. 45 del convenio colectivo que "El contrato fijo-discontinuo tiene por objeto atender las necesidades estructurales de empleo de carácter estacional (por ejemplo, campaña estival y de Navidad) que se produzcan.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

Con el personal fijo discontinuo, una vez contratado, se confeccionará una lista que se adaptará anualmente por la evaluación del desempeño. Dicha evaluación se efectuará bajo criterios objetivos que ponderen el trabajo desarrollado y el cumplimiento de objetivos mediante el sistema que se determine.

Orden de llamamiento y cese.

Los trabajadores/as fijos discontinuos podrán ser llamados de forma progresiva y gradual en base a las necesidades de la empresa y dentro de los períodos siguientes:

Campaña de Navidad: período comprendido entre el día 1 de diciembre y 5 de enero.

Campaña de Verano: período comprendido entre el día 1 de junio y 31 de octubre.

Estas fechas son aproximadas, y podrán variar en función de la modificación de los períodos punta de producción o del modo en que los trabajadores/as soliciten y se concedan las vacaciones anuales.

Con quince días de antelación a la prestación efectiva del servicio, la empresa irá llamando de forma progresiva a los trabajadores/as según su posición en la lista a que se refiere el párrafo anterior.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el interesado/a, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran tres días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación.

La cesación en el trabajo se realizará progresivamente a medida que vaya minorándose la actividad en cada campaña, por orden inverso al llamamiento.

En todo caso, una vez realizada su jornada anual pactada, aun cuando por su orden de llamamiento no le correspondiera cesar en la empresa".

El Art. 47 de la norma paccionada, relativo al contrato eventual por circunstancias de la producción, determina a su vez que "Este contrato es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, depósitos masivos o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa y siempre que se derive de circunstancias que respondan a necesidades no permanentes. Se considerarán como necesidades no permanentes, a título ilustrativo, las relativas a volumen de trabajo no previsto en campañas de elecciones, censos, catastros, notificaciones, campañas institucionales y trabajos por aumentos puntuales de la producción, y en general el exceso de trabajo que se produzca cuando la carga de trabajo supere la disponibilidad de los recursos del personal fijo y fijo-discontinuo."

En fin, el Artículo 48, referido al contrato de interinidad y que igualmente se cita como infringido, dispone que "se utilizará cuando se considere necesaria la sustitución de personal durante las situaciones de ausencia por cualquier causa que comporte la reserva del puesto de trabajo. El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador/a sustituido/a, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. Igualmente se podrá formalizar contrato de interinidad, cuando se considere necesario, para la cobertura temporal de puestos de trabajo. El contrato se extinguirá por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de selección o promoción establecidos, o en su caso, por su supresión, en los términos previstos legalmente".

La posibilidad de celebrar dos contratos a tiempo parcial de forma simultánea con una misma empresa ha sido admitida por la jurisprudencia, siempre que dicha práctica no constituya manifiesto abuso de derecho. Razonaba en este sentido la STS de 4 de mayo de 2005 (rec. 1847/2004) "la cuestión planteada ha sido resuelta por esta Sala en sus sentencias de 17 de mayo de 2.004, rec. 3223/2003, en la que se invocó como de contraste



la misma sentencia que en el presente recurso, seguida de la de 21 de marzo de 2.005 (Rec. 4951/2003 dictada en Sala General. En esta última sentencia se decía: Como señalábamos en nuestra anterior sentencia de 17 de mayo de 2.004 , los dos contratos concertados entre actora y Ayuntamiento obedecían a distintas causas de temporalidad y tenían distinto objeto. En este caso, un contrato de interinidad por sustitución para la realización de labores administrativas en la biblioteca municipal y, el otro, por obra determinada para la organización de las fiestas patronales. Y reiteramos que no existe precepto alguno que impida esa doble contratación con un mismo empleador, conclusión que no se opone a la doctrina establecida en las sentencias de 7 de abril y 20 de noviembre de 2.000 (recursos 1746/1999 y 1417/2000 , respectivamente) en las que se declaraba que una reducción de jornada, consecuencia de la pérdida de un contrato de arrendamiento de servicios de la empleadora, no constituye despido.

Lo cierto es que, inexistente prohibición de contratación plural a tiempo parcial, cobra especial relevancia el principio de libertad contractual proclamado en el art. 1255 del Código Civil y las contrataciones así efectuadas únicamente pueden ser tachadas de ilegalidad cuando se hubieran efectuado en fraude de ley, cual sería si entre los dos contratos se rebasara la jornada máxima legal."

En el supuesto considerado la actora, que mantenía una relación laboral fija discontinua con la demandada desde el año 2006, ha venido suscribiendo con la empleadora contratos temporales, para trabajar durante los periodos no cubiertos por la contratación discontinua, hallándose al efecto incorporada en dos bolsas de empleo - la de Avilés de reparto a pie y la de Llanera como agente/clasificación- para realizar análogas funciones a las desempeñadas en virtud del puesto de trabajo indefinido. En concreto desde la adquisición de su condición de trabajadora con carácter indefinido ha celebrado 31 contratos bajo la modalidad de eventual por circunstancias de la producción y 22 como interino. En particular los periodos de tiempo trabajados durante los años 2008, 2009 y 2011 bajo las tres modalidades de fija-discontinua, eventual e interina superaron con creces el 75% de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el convenio colectivo, al acumular respectivamente 259, 304 y 260 días de trabajo al año respectivamente, sin computar vacaciones.

Respecto al uso abusivo de la contratación temporal es preciso traer a colación la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP que figura como Anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, a cuyo tenor:

"Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) Se considerarán "sucesivos";
- b) Se considerarán celebrados por tiempo indefinido "

En la sentencia de 14 de septiembre de 2016, nº C-184/2015 , nº C-197/2015 , el TJUE interpreta la cláusula 5.1 del Acuerdo marco en el sentido de que "35. Ante todo, cabe recordar que la cláusula 5 del Acuerdo marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera, cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07,



EU:C:2009:250 , apartados 73 y 74; de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C- 362/13 , C-363/13 y C-407/13 , EU:C:2014:2044 , apartados 54 y 56, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13 , C-61/13 , C-63/13 y C-418/13 , EU:C:2014:2401 , apartados 72 y 74).

36. Aunque el Derecho de la Unión establece la obligación de que los Estados miembros adopten medidas preventivas, no enuncia sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443 , apartado 94; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04 , EU:C:2006:517 , apartado 51; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04 , EU:C:2006:518 , apartado 36, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13 , C- 363/13 y C-407/13 , EU:C:2014:2044 , apartado 62, y el auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14 , no publicado, EU:C:2014:2447 , apartado 44)".

Como es sabido, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con el claro objetivo de reducir la temporalidad, dijo que "se incluyen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [...] límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador".

Cuatro años después, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, insiste en la idea de "reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible. A tal fin, la norma incorpora en este ámbito un conjunto de medidas que persiguen, por un lado, restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, por otro, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida. Entre las medidas dirigidas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación cabe destacar los ajustes introducidos en la regla instaurada en el año 2006 en el Art. 15.5 del Estatuto de los trabajadores para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales.

Es cierto que dicha regla no resulta de aplicación al supuesto aquí examinado, por cuanto uno de los contratos a tener en cuenta no es temporal sino fijo discontinuo, pero entonces no cabe olvidar que, en referencia a la contratación fija a tiempo parcial, tanto el Art. 46 del vigente convenio colectivo, como el Art. 35 del II Convenio colectivo de la Sociedad Estatal "Correos y Telégrafos, S.A." (BOE 25/9/2006), establecen que es requisito ineludible para la celebración válida de un contrato a tiempo parcial, que la prestación de servicios, cualquiera que sea el módulo tomado (diario, semanal, mensual o anual), sea inferior al 75% de la jornada de trabajo de un empleado/a a tiempo completo comparable, siempre que, como es el caso, se trate del mismo tipo de contrato de trabajo y se realice un trabajo idéntico o similar.

En el supuesto analizado ya se ha visto que al menos durante tres años la actora supero con creces el 75% de la jornada ordinaria de trabajo pactada en el convenio colectivo para una trabajador fijo a jornada completa (Art. 50 del convenio colectivo), acumulando los periodos trabajados en calidad de fija discontinua y con carácter temporal, de lo que no cabe sino concluir que tal contratación temporal se debe en el caso de autos a la insuficiencia de personal destinado al reparto y clasificación de la correspondencia, que son las tareas desarrolladas por la recurrente, de suerte que la insuficiencia de plantilla ha de ser calificada como estructural, puesto que el componente de absentismo que alega la empresa ha de ser cubierto durante todo el ciclo productivo por otros trabajadores realizando las funciones normales y habituales, de modo que se necesitan dichos trabajadores de forma permanente, no pudiendo considerarse en consecuencia que exista la causa de eventualidad alegada y, en consecuencia, los contratos temporales suscritos son, a la luz del citado precepto convencional, inválidos, de suerte que la actora accedió como fija en una modalidad que no se corresponde con las necesidades reales de la empresa, que no precisaba cubrir un puesto durante campañas concretas, sino de forma continua, al haber prestado durante dichos años sus servicios realmente a tiempo completo.

Como recuerda la STSJ-Madrid de 15 de diciembre de 2016 (rec. 360/2016) la cobertura de necesidades estructurales en la empresa ha de realizarse con personal fijo y "no podía ser de otra forma, el convenio reserva la celebración de contratos eventuales para los supuestos en que haya de atender necesidades no permanentes, resultando evidente que al prestar la actora servicios durante el año completo no está cubriendo necesidades no permanentes sino estructurales, porque el mismo convenio así lo entiende, tal y como se ha transcrito, considerando como necesidad a tiempo completo la que implica la prestación de toda la jornada anual, por lo que la cobertura de esa necesidad a través de dos tipos de contratos, fijo discontinuo y eventual, es fraudulenta, obviando la empresa su obligación convencional de convocatorias periódicas de personal para cubrir necesidades estructurales, sobre la base de comprobar la necesidad cada seis meses."



(...)- También habrá que descartar la infracción de la jurisprudencia y en concreto de la doctrina recogida en las SSTs de 12 de septiembre de 2017 (rec. 2520/2015) y 31 de mayo de 2018 (3528/2016) citadas por el recurrente.

En el caso de la primera de las citadas porque el Tribunal desestimó el recurso del trabajador, sin entrar a analizar el fondo de la cuestión, por su falta de fundamentación, ya que se limitaba a realizar un examen comparado de las contradicciones jurídico-fácticas existentes entre las sentencias comparadas, pero sin hacer un análisis de los preceptos legales violados, ni de la jurisprudencia infringida, ni explicar en qué concepto han sido infringidos como requiere el art 224.2 de la L.R.J.S .

Razona en este sentido en el segundo de los fundamentos de derecho, "El recurso se limita a alegar la infracción del artículo 15, números 1 , 2 y 3 del ET en relación con los artículos 2 y 3 del RD 2720/1998 y a reproducir fragmentos de la sentencia de contraste, cuya doctrina considera acertada, así como otros pasajes de nuestras sentencias de 26 de marzo de 2013 (R. 1415/2012) y de 10 de julio de 2013 (R. 1991/2012), doctrina de la que, sin otro análisis, ni más comentarios, deriva que se debe desestimar el recurso.

En efecto con tal proceder no cumple las exigencias del art. 224-2 de la LJS, por cuanto se limita a realizar un examen comparado de las contradicciones jurídico- fácticas existentes entre las sentencias que confronta dando por supuesto que la doctrina correcta es la que contiene la sentencia de contraste y otras que cita, pero sin hacer un análisis de los preceptos legales violados, ni de la jurisprudencia infringida, ni explicar en qué concepto han sido infringidos, cual requieren el art. 224-2 de la LJS y la doctrina de esta Sala que en sus sentencias de 20 de enero de 2014 (R. 736/2013) y 8 de julio de 2014 (R. 1897/13), entre otras, que señalan "sobre el contenido del escrito de interposición del recurso de casación unificadora en relación con el requisito de fundamentación de la infracción legal, preceptuando que el mismo deberá contener "La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia" (art. 224.1.b LRJS) y que para dar cumplimiento a estas concretas exigencias "en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción ..., por el orden señalado en el artículo 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación..." – [siendo los referidos motivos: "a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.- b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento.- c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.- ... - e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate" - art. 207 LRJS], añadiendo el citado art. 224.2 LRJS , sobre el razonamiento que debe contener el escrito de interposición del recurso acerca de los motivos de casación, que se efectuará "razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada" (art. 224.2 LRJS).".

En el caso de la sentencia de 31 de mayo de 2018 porque la acción ejercitada era la de despido y porque el concreto objeto de la litis y los términos en que la denuncia se produce, tal como se precisa en el primero de los fundamentos de derecho, se contrae a:

"a).- Que aunque el actor -obviamente incorporado a las Bolsas de Empleo- ha prestado servicios para "Correos" mediante 81 contratos de interinidad y eventualidad en el periodo 31/10/08 a 12/06/14, de todas formas el cese impugnado es el que se produjo tras la extinción del contrato eventual por el que se prestaron servicios en el periodo 01/02/14 a 28/02/14.

b).- Que previamente a tal contratación, el accionante había prestado servicios como interino en el periodo 02/01/12 a 03/01/14, y que tal contrato de interinidad no ha sido objeto de tacha alguna.

c).- Que el contrato cuya validez se impugna consigna como causa de la temporalidad la "ausencia de personal motivada por un índice de absentismo del 0% en dicha localidad y/o por los movimientos de plantilla como consecuencia de la gestión de procesos de provisión de puestos".

d).- Que con posterioridad al cese objeto del presente procedimiento, consta que el demandante ha continuado siendo contratado por "Correos" como trabajador eventual e interino."

Es decir el objeto de la litis y la tacha que se formula y analiza por la Sala - el ajuste a derecho de la extinción de un concreto contrato de trabajo eventual y su posible calificación como despido -, es diversa al objeto del presente pleito que versa sobre el posible abuso de derecho en la cadena de contratos eventuales en concurso



con un contrato fijo-discontinuo y, en consecuencia, no se aprecia contradicción alguna entre la doctrina que allí se analiza y la que resulta aplicable al supuesto de autos.

(...)- En un último motivo se alega que en supuesto análogos al debatido diversas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado en sentido desestimatorio de las demandas interpuestas por los trabajadores, citando concretamente la STSJ-Cataluña de 1 de octubre de 2015 y 28 de diciembre de 2016 ; STSJ- Extremadura de 1 de marzo de 2018 y STSJ-Castilla y León (Valladolid) de 23 de marzo de 2018 y 19 de abril de 2018 .

Así planteado este motivo de suplicación, este Tribunal se ve en la obligación de recordar que si bien el artículo 193 de la LJS señala como posible objeto del recurso de suplicación en su apartado c): "examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia", por tal ha de entenderse únicamente la doctrina legal emanada del Tribunal Supremo, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 párrafo 6º del Código Civil , siendo necesarias, al menos, dos sentencias conformes (o una sola dictada en unificación de doctrina) y, por tanto, -aunque puedan tener valor en otros sentidos- al no crear propia y verdadera jurisprudencia, no puede basarse este motivo en la infracción de doctrina de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (STTS de 2 de julio de 1992), ni siquiera cuando el criterio del juez colisione con el de la Sala ante la que se sustancia el recurso".

CUARTO.- En cuanto al último de los motivos articulados por el Abogado del Estado que se formula para impugnar que la sentencia de instancia haya reconocido a la demandante la condición de personal fijo a tiempo completo, sosteniendo la parte recurrente que en su caso se trataría de una trabajadora indefinida a tiempo completo, decir que la sentencia de esta Sala de lo Social de 27 de noviembre de 2018 a la que anteriormente hemos hecho referencia (precisamente revocando en virtud del recurso interpuesto por la trabajadora demandante la sentencia de instancia que había calificado la relación laboral como una relación indefinida no fija a tiempo completo), ya se ha pronunciado sobre tal cuestión reconociendo a la trabajadora la condición de fija a tiempo completo, y manifestando lo siguiente:

"El motivo ha de ser acogido por cuanto el Art. 5 del EBEP expresamente significa que el personal laboral de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos se regirá por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables, distinguiendo el convenio colectivo dentro del personal fijo las modalidades de contrato a tiempo completo, fijo-discontinuo y fijo a tiempo parcial (Art. 41 del convenio colectivo).

Advierte en tal sentido la sentencia de esta Sala de 26 de septiembre de 2017 (574/2017), analizando un caso análogo al presente, que "Siendo la empresa demandada una empresa del sector público con forma societaria, es de aplicación la doctrina del Tribunal Supremo en sentencia de 6-7-2016, nº 618/2016, rec. 229/2015, que recoge asimismo la del Tribunal Constitucional :

2. Doctrina constitucional.

La STC 8/2015, de 22 enero ha venido a confirmar las consecuencias de la tipología de entidades públicas que nuestro ordenamiento recoge y que resulta relevante a la hora de encuadrar la naturaleza de TRAGSA.

A) En el sector público ha de distinguirse entre el "sector público administrativo" al que se refiere el art. 3.1 LGP (AGE; Organismos autónomos dependientes y determinadas entidades públicas) y el " sector público empresarial ".

B) Dentro del sector público empresarial se encuentran las "entidades públicas empresariales", que "son entidades dependientes de la Administración General del Estado, o de cualquiera otros organismos públicos vinculados o dependientes de ella (art. 2.1 c) LGP).

Se trata de Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propias vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas, quedando sujetas al Derecho administrativo cuando ejerzan potestades administrativas, sometiéndose en el resto de su actividad a lo que dispongan sus normas de creación (art. 2.2 de la Ley 30/1992, de 26/Noviembre)".

C) También dentro del sector público empresarial están las "sociedades mercantiles estatales" a que se refiere el art. 2.1.e) LGP.

Estas sociedades, "aunque forman parte del sector público empresarial estatal (art. 3.2 b) LGP), no son Administraciones públicas art. 2.2 de la Ley 30/1992), de manera que se regirán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, patrimonial, de control financiero y de contratación" (DA 12 LOFAGE y art. 166 Ley 33/2003, de 3/Noviembre).

(...)



2. Doctrina del Tribunal. (Supremo)

Nuestra citada sentencia de 20 octubre de 2015 (rec. 172/2014 ; Pleno) aborda el tema central que ahora se nos plantea, bien que en orden a la resolución del recurso suscitado respecto del despido colectivo, y sienta una doctrina que reproducimos seguidamente:

No cabe equiparar el régimen jurídico correspondiente al sector público "administrativo" con el sector público "empresarial", pues "el factor diferencial entre una y otra categoría de trabajadores se encuentra en la diferente estructura en la que se incardinan, que los convierte en grupos o categorías personales diferentes que admiten la atribución por el legislador de consecuencias jurídicas distintas" (ya citada STC 8/2015 , mismo FJ 9.a);

Es reiterado criterio del Tribunal Constitucional que en los contratos laborales no se aplica el art. 23.2 CE (así, SSTC 86/2004, de 10/Mayo , FJ 4 ; 132/2005, de 23/Mayo, FJ 2 ; y 30/2007, de 15/Febrero , FJ 8);

Incluso en el ámbito del sector público propiamente "administrativo" se ha mantenido que "el derecho que consagra el art. 23.2 CE es un derecho de configuración legal" (SSTC 24/1990, de 15/Febrero ; 25/1990/19/Febrero ; 26/1990, de 19/Febrero ; 149/1990, de 1/Octubre ; y 156/1998, de 13/Julio , FJ 3), y que "el rigor con el que operan los principios constitucionales que se deducen de este derecho fundamental no es el mismo según se trate del inicial ingreso en la función pública o del ulterior desarrollo", pues en sus vicisitudes "cabe manejar otros criterios que no guarden relación con estos principios" de mérito y capacidad, "en atención a una mayor eficacia en la prestación de los servicios o a la protección de otros bienes constitucionales" (SSTC 192/1991, de 14/Octubre ; 200/1991, de 28/Octubre ; 293/1993, de 18/Octubre ; 365/1993, de 13/Diciembre ; 87/1996, de 21/Mayo ; y 38/2014, de 11/Marzo FJ 6).

Esas afirmaciones concuerdan con lo expuesto en la STS 18 septiembre 2104 (rec. 2323/2013): la construcción del indefinido no fijo es inaplicable a las sociedades anónimas, aunque pertenezcan al sector público, pues no están obligadas a cumplir con esos principios constitucionales del acceso a la función pública, que es a lo que se contrae el mandato del art. 103.3 CE)

3. Consideraciones del Tribunal.

A) Tanto el art. 23.2 como el 103.3 de la Constitución se refieren al acceso a la función pública, inaplicables aquí pues se trata de trabajadores que mantienen una relación laboral común con una entidad empresarial con forma societaria. La Constitución solo contempla el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad con respecto a las funciones y cargos públicos. Solo el acceso a las funciones públicas debe regirse igualmente por los principios constitucionales en cuestión".

De cuanto antecede resulta la estimación del recurso de suplicación por cuanto el objeto de debate en el presente litigio, una vez que la trabajadora ya gozaba de la condición de fija de plantilla, se ciñe a determinar si aquella relación debe de considerarse de carácter discontinuo o a jornada completa, cuestión ya resuelta más arriba al examinar el motivo de la empleadora".

La consecuencia de todo lo hasta aquí expuesto es la desestimación del recurso de suplicación interpuesto, al no haber infringido la sentencia de instancia los preceptos y jurisprudencia que se denuncian como vulnerados, lo que conlleva la consiguiente confirmación de la sentencia impugnada.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Abogado del Estado en representación de la entidad "SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS S.A. contra la sentencia de fecha 2 de octubre de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Avilés en los autos núm. 96/2018, seguidos a instancia de D^a Hortensia contra dicha entidad recurrente, en materia de reconocimiento de derechos, la cual confirmamos, y ello con imposición de costas a la recurrente, entre las que se incluyen los honorarios de la letrada de la parte recurrida e impugnante (parte actora) en la cuantía de 500 euros, más IVA.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina** , que habrá de prepararse mediante escrito suscrito

por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro

del improrrogable plazo de los diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos de los artículos 221 , 230.3 de la LRJS , y con los **apercibimientos** contenidos en éstos y en los artículos 230. 4 , 5 y 6 misma Ley .

*Depósito para recurrir*

Conforme al artículo 229 LRJS , todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

Forma de realizar el depósito

a) Ingreso **directamente en el banco** : se hará en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta, correspondiente al nº del asunto, se conforma rellenando el campo adecuado con 16 dígitos: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo. En el impreso bancario hay indicar en el campo **concepto** : " **37 Social Casación Ley 36-2011**".

b) Ingreso por **transferencia bancaria** : constará el código IBAN del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; y el campo **concepto** aludido.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se hará un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **no** tificación y registro de la Sentencia.

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