



Roj: **STS 7740/1995** - ECLI: **ES:TS:1995:7740**

Id Cendoj: **28079140011995100326**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/04/1995**

Nº de Recurso: **546/1994**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **AURELIO DESDENTADO BONETE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a diez de Abril de mil novecientos noventa y cinco.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, representada por la Procuradora Sra. Albacar Rodríguez y defendida por Letrado, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 30 de septiembre de 1.993, en autos nº 91/93, seguidos a instancia de la FEDERACION ESTATAL DE BANCA Y AHORRO DE COMISIONES OBRERAS (FEBA-CCOO) contra dicha recurrente, el SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, la UNION SINDICAL OBRERA, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, el SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, la FEDERACION DE AHORRO DE CATALUÑA, el SINDICATO DE AHORRO DE CATALUÑA y el SINDICATO INDEPENDIENTE DE BALEARES, sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. AURELIO DESDENTADO BONETE

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- La Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación), mediante comunicación de 13 de mayo de 1.993, inició proceso de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, remitiendo escrito de la parte demandante, en el que ésta, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que la empresa reconozca a los trabajadores temporales que se han incorporado a fijos de plantilla con una interrupción como máximo de un mes en la misma categoría de auxiliar C, a todos los efectos, la antigüedad desde la fecha de ingreso con contrato temporal, y concretamente que compute dicho periodo de prestación de servicios a los efectos de la promoción profesional prevista en dicha categoría de auxiliar y en las restantes o sucesivas, así como a los efectos del correspondiente complemento económico por antigüedad, declarándose contraria al principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución y en los artículos 4 y 17 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, al derecho a la promoción profesional contenido en los artículos 35.1 de la Constitución y 4.2.b) de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 18 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Cajas de Ahorro de 1.990/91, en relación al artículo 17 del Convenio Colectivo Estatal de 1.982 que aprobó el Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorro, la práctica de la empresa de no computar en la antigüedad ese periodo de prestación de servicios bajo contrato temporal coyuntural o estructural.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 30 de septiembre de 1.993 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento y estimando la demanda interpuesta por FEDERACION ESTATAL DE BANCA Y AHORRO DE COMISIONES OBRERAS contra CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, UGT, SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS DE BARCELONA,



USO, FEDERACION DE AHORRO DE CATALUÑA, SINDICATO DE AHORRO DE CATALUÑA, SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y SINDICATO INDEPENDIENTE DE BALEARES sobre conflicto colectivo, declaramos contraria a derecho la práctica de la empresa, consistente en no computar para el cálculo de la antigüedad a efectos económicos y de promoción profesional a los trabajadores que se han incorporado a fijos con la categoría de Auxiliar-C, procedentes de contratos temporales cuando la interrupción entre ambos contratos no exceda de un mes, reconociendo el derecho que les asiste a que se les compute el tiempo servido en la empresa mediante contrato temporal a los citados efectos de antigüedad".

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- La empresa demandada venía tradicionalmente contratando a su personal de nuevo ingreso con el carácter de fijo, previa realización de unas pruebas de aptitud, pero a partir de una fecha no determinada comprendida en el período entre el año ochenta y dos al ochenta y cinco, inició la vía consistente en realizar las citadas pruebas y a los aspirantes que las superaban les firmaba contratos temporales en la modalidad de fomento de empleo con la categoría de "Auxiliares-C no fijo" y a los cuales los señalaba un salario global inferior al de los empleados de plantilla y cuando transcurría algún tiempo en esta situación los pasaba a fijos sin interrupción temporal entre uno y otro contrato pero no los computaba a efectos de antigüedad la duración del contrato temporal. — 2º.- Posteriormente la demandada comenzó a abonarle a los empleados con relación laboral temporal la misma retribución que a los de plantilla. — 3º.- Desde el año noventa, la CAIXA convoca pruebas selectivas de ingreso señalando que los que la superen ingresan con relación temporal y opción de pasar a fijos. — 4º.- En el período comprendido entre 1 de agosto de 1.990 al 28 de febrero de 1.993 se han tomado de nuevo ingreso 7740 empleados de los que las han pasado a fijos 458. — 5º.- En esta situación, la demandada, cuando concluye el contrato temporal le efectúa al interesado la liquidación total exigiéndole la firma, y en el plazo comprendido entre siete y treinta días, les firma un nuevo contrato como fijo en el que no se reconoce a efectos de antigüedad la duración del primer contrato. — 6º.- En algunos casos especiales en los que el trabajador al concluir la duración del contrato temporal se encuentra en situación de incapacidad laboral transitoria, descanso por maternidad, excedencia, etc, el término de interrupción entre uno y otro contrato se prolonga más de un mes".

QUINTO.-Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación a nombre de la CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, y recibidos y admitidos los autos en esta Sala por su Letrada Sra. Albacar Rodríguez en escrito de fecha 10 de junio de 1.994, se formalizó el correspondiente recurso, autorizándolo y basándose en los siguientes motivos: PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO y SEXTO.- Amparados en el artículo 204.d) de la Ley de Procedimiento Laboral por error de hecho en la apreciación de las pruebas obrantes en autos. SEPTIMO.- Al amparo del artículo 204.e) de la Ley de Procedimiento Laboral, por interpretación errónea del artículo 6.4 del Código Civil. OCTAVO.- Al amparo del artículo 204.b) de la Ley de Procedimiento Laboral, por inadecuación del cauce procesal de conflicto colectivo seguido en aplicación del artículo 150 de la citada Ley de Procedimiento Laboral.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 4 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por razones de método hay que examinar en primer lugar el motivo octavo del recurso que, con amparo en el apartado b) del artículo 204 de la Ley de Procedimiento Laboral, alega la infracción del artículo 150 de la misma Ley por entender que el procedimiento de conflicto colectivo que se ha seguido en las actuaciones no es el adecuado. Argumenta la entidad recurrente que la pretensión que se ejercita debe contemplar una serie de circunstancias peculiares -modalidades de contratación aplicadas, prórrogas, funciones desempeñadas, localización geográfica en las contrataciones sucesivas, firma de finiquitos, percepción indemnizaciones extintivas- cuya consideración no resulta propia de un conflicto colectivo; añade que tampoco se suscita una duda sobre la interpretación de una norma y concluye señalando que la ausencia de un interés de grupo se evidencia por la forma caprichosa en que se ha fijado el ámbito del conflicto, ciñendo la pretensión sólo a aquellos trabajadores en los que no ha mediado más de un mes entre la extinción del contrato temporal y la nueva contratación como fijos. Para la parte recurrida la objeción ha de rechazarse porque, como pone de relieve la sentencia de instancia, se ha excluido de la demanda colectiva "todas aquellas situaciones individualizadas que requerirían el proceso individual o plural", al haberse limitado el colectivo afectado a aquellos supuestos en que el intervalo entre la terminación de la relación laboral y la nueva contratación como fijo no ha superado un mes. La respuesta al motivo debe partir de que efectivamente el conflicto suscitado es un conflicto jurídico que tiene por objeto determinar si, de acuerdo con las normas que invoca la parte demandante, es o no correcta la práctica empresarial de no reconocer como antigüedad a efectos económicos y de promoción profesional los periodos en que antes de la contratación fija prestaron servicios mediante



contrato temporal. Se trata además de una pretensión propia de conflicto colectivo, porque, como señala la sentencia de 16 de septiembre de 1.994, dictada en un caso análogo, afecta a los intereses de un grupo genérico de trabajadores: los que antes de ser trabajadores fijos estuvieron vinculados a la empresa por un contrato temporal. Sin embargo, es cierto que en el presente caso concurren circunstancias específicas que cualifican la pretensión. En primer lugar, la pretensión no se refiere a todos los trabajadores de la categoría en los que concurre esta situación contractual, sino únicamente a aquellos en que el acceso a la contratación por tiempo indefinido se produjo en un determinado intervalo de tiempo y en segundo lugar se plantea el problema de la existencia o no de solución de continuidad entre la contratación temporal y la contratación fija. Ello podría tener consecuencias sobre la aplicación de la noción procesal de conflicto colectivo. Esta se compone, como ha precisado con reiteración la jurisprudencia, por dos elementos, el subjetivo y el objetivo.

Subjetivamente, el conflicto debe afectar a un grupo genérico de trabajadores y éste se define "no como una mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados", sino como "un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". El factor de homogeneidad es, sin duda, en el presente caso, la contratación temporal previa en una categoría determinada, pero este elemento de integración del grupo se modifica cuando aparece una segunda determinación: la existencia de un intervalo entre los dos contratos y la exigencia de que ese intervalo no supere determinado tiempo, porque la designación de ese factor temporal incorpora una delimitación que si fuera arbitraria rompería la homogeneidad del conjunto, que en principio no debería resultar alterado porque el lapso temporal excediera de ese término. Pero en el presente caso el elemento de diferenciación no se crea por la demanda de conflicto, sino que refleja una práctica real empresarial recogida en el hecho probado quinto: es la empresa la que en el plazo de siete a treinta días ofrece la firma de un nuevo contrato por tiempo indefinido, salvo en supuestos especiales y, por tanto, la contratación sucesiva en ese período temporal es una característica objetiva del grupo y no una determinación arbitraria de la parte actora. También concurre el elemento objetivo, pues la pretensión que se deduce corresponde a un interés del grupo, que, aunque sea divisible, lo es en sus consecuencias, pero no en su determinación general. Por otra parte hay que tener en cuenta que la entidad demandada a través de una actuación reiterada y uniforme ha creado una práctica contractual típica que, como tal, puede ser enjuiciada en un proceso de conflicto colectivo, sin que sean relevantes los factores de diferenciación que se mencionan en el motivo. Se cumplen así las exigencias que el artículo 150 de la Ley de Procedimiento Laboral establece para las pretensiones colectivas, por lo que el motivo octavo debe rechazarse.

SEGUNDO.- Los seis primeros motivos por error de hecho pretenden la modificación del relato fáctico para hacer referencia al acuerdo de fusión 31 de diciembre de 1.989, a determinados extremos de la garantía de empleo contenidos en dicho acuerdo, a la previsión del pacto de fusión sobre incorporación del personal temporal de la convocatoria de 5 de noviembre de 1.989 y sobre el cómputo de antigüedad para la adquisición de vivienda. Pero, como señala la parte recurrida, se trata de hechos sobre los que no hay discrepancia entre las partes por lo que es innecesaria su incorporación al relato histórico. Los datos que se indican resultan además intrascendentes para alterar el sentido del fallo, pues lo que se debate aquí no es la corrección de las contrataciones temporales realizadas por la empresa, ni el cumplimiento de la oferta para pasar a fijos o la antigüedad a efectos de vivienda, sino el cómputo general de la antigüedad en la empresa para los trabajadores que, contratados inicialmente de forma temporal, extinguieron sus contratos temporales para reincorporarse luego a la empresa, tras un intervalo no superior a un mes, como trabajadores fijos. Por la misma razón debe rechazarse la nueva redacción que se propone para el hecho probado tercero: el que la extinción de los contratos temporales se haya realizado mediante la firma de finiquitos con liquidación de cantidades pendientes y abono de las indemnizaciones también es irrelevante, pues lo que se cuestiona es la validez de esa extinción como negocio jurídico a través del cual se instrumenta el fraude de ley que aprecia la sentencia recurrida. También ha de rechazarse la modificación que se propone en el motivo sexto. Las copias de los finiquitos que se designan no evidencian que sea errónea la apreciación de la sentencia sobre la exigencia de la firma a los trabajadores y una certificación de la propia empresa (folios 408-415) no es documento hábil para establecer un error de hecho en casación, ni ese error puede acreditarse en un recurso extraordinario remitiendo a la "comparación y punteo" de unos estadillos que no aportan directamente la evidencia que se alega y que son susceptibles de diversas interpretaciones en orden al cómputo en cuanto al tiempo. Por otra parte, el hecho de que se hayan percibido indemnizaciones por la terminación de los contratos temporales no es dato suficiente para alterar las conclusiones sobre la validez de tales extinciones, sin perjuicio de los efectos que la calificación de su validez pueda tener en orden al reintegro de lo percibido.

TERCERO.- El motivo séptimo del recurso denuncia la infracción del artículo 6.4 del Código Civil por considerar que no existe fraude, ya que no hay norma eludida que establezca el cómputo de antigüedad y porque con un volumen de contratación como el que tiene la demandada el intervalo entre la extinción y la nueva contratación no es irrazonable, pues hay que realizar una selección (de 7.740 contrataciones temporales a 458 fijas), que exige un proceso complejo de valoración, ordenación, distribución y destino concreto de los trabajadores



para el nuevo contrato. El primer punto requiere algunas precisiones dada la complejidad de la cuestión debatida que se refiere genéricamente a contrataciones temporales sometidas a regímenes jurídicos distintos. Ciertamente la demanda no es en esta materia suficientemente precisa, pero en la misma se hace referencia a los contratos en prácticas, de eventualidad y temporales de fomento del empleo, a los que hay que entender que se concreta la petición deducida. Pues bien en los contratos en prácticas sí existe una norma que establece imperativamente el cómputo de la antigüedad, pues el artículo 11.1.f) del Estatuto de los Trabajadores dispone que "si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad". El problema se plantea respecto de las otras modalidades de contratación -eventualidad y fomento del empleo- donde esa regla no existe. La cuestión consiste en determinar si estamos ante una laguna que, de acuerdo con el artículo 4.1 del Código Civil, deba integrarse aplicando la norma establecida para los casos previstos (los contratos formativos y el período de prueba) o si, en virtud del argumento "a contrario", hay que entender que la ausencia de regulación excluye el cómputo de la antigüedad en los supuestos en los que dicho cómputo no está expresamente previsto. Desde una perspectiva general la solución debería tener en cuenta si se ha producido o no la extinción del vínculo. En la tácita reconducción del artículo 49.3.2º del Estatuto de los Trabajadores por falta de denuncia del término y en los casos a ella asimilados, en que el contrato se considera prorrogado por tiempo indefinido, es evidente que el vínculo se conserva con una sola alteración relativa a la desaparición del término. Pero si ha existido extinción, lo que ocurre cuando media denuncia, el criterio sería el opuesto, ya que la primera relación se extingue y la nueva que nace es independiente de la anterior. Sin embargo, el carácter tuitivo del ordenamiento laboral ha matizado esta conclusión por la necesidad de atender a un criterio realista sobre la subsistencia del vínculo y no sólo a la manifestación de la voluntad extintiva de las partes; voluntad que para el trabajador puede estar seriamente condicionada por la posibilidad de pérdida del empleo si no acepta la extinción de la primera relación. En este sentido la sentencia de 12 de noviembre de 1.993 señala que "en el ámbito del Derecho del Trabajo es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencial que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe... la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal". La novación extintiva sólo se admite si está objetivamente fundada en la modificación del contenido de la obligación y por ello en los supuestos en que la relación sigue siendo la misma "la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones (sucesivas) diferentes". Esto es lo que ocurre en el presente caso, en que no hay variación significativa entre la primera y la segunda relación: los trabajadores siguen siendo Auxiliares-C, aunque ya fijos. Es cierto que en el presente caso hay un intervalo entre la terminación del contrato y la nueva contratación, pero con independencia de que haya existido o no fraude, es evidente que los hechos probados y los propios razonamientos de la entidad recurrente llevan a la conclusión de que el intervalo temporal de siete a treinta días no es significativo en orden a romper la continuidad y así lo señalaba ya la sentencia de 12 de noviembre de 1.993 para un supuesto análogo: la limitación temporal del intervalo y el que se produzca por imposición de la empresa impiden que se le atribuyan efectos extintivos. En el presente caso la propia parte recurrente en su argumentación reconoce que el intervalo tenía lugar para atender necesidades administrativas del proceso de selección, lo que revela el propósito de continuidad de la relación, que también se deriva de la oferta de opción a obtener la condición de fijo que se formuló en la convocatoria de las pruebas selectivas para la contratación temporal. El motivo debe, por tanto, desestimarse y también el recurso de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, sin que haya lugar a la imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 30 de septiembre de 1.993, en autos nº 91/93, seguidos a instancia de la FEDERACION ESTATAL DE BANCA Y AHORRO DE COMISIONES OBRERAS (FEBA-CCOO) contra dicha recurrente, el SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, la UNION SINDICAL OBRERA, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, el SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, la FEDERACION DE AHORRO DE CATALUÑA, el SINDICATO DE AHORRO DE CATALUÑA y el SINDICATO INDEPENDIENTE DE BALEARES, sobre conflicto colectivo.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.



Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Aurelio Desdentado Bonete hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ