

Roj: **STS 3687/2017 - ECLI:ES:TS:2017:3687**Id Cendoj: **28079149912017100050**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **991**Fecha: **04/10/2017**Nº de Recurso: **176/2016**Nº de Resolución: **756/2017**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1ª, 26-01-2016 ,
STS 3687/2017**

SENTENCIA

En Madrid, a 4 de octubre de 2017

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes en virtud de recurso de Casación interpuesto por la letrada Doña Gisela Fornes Angeles, en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia del País Valenciano, de fecha 26 de enero de 2016, en actuaciones nº 28/2015 seguidas en virtud de demanda a instancia de la Federación Agroalimentaria de CCOO del País Valenciano contra el Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGP), Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Agrarias (APECA) y contra la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FITAG-PV), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre impugnación por ilegalidad de convenio colectivo. Ha comparecido como parte recurrida el Comité de Gestión de Cítricos de la Comunidad Valenciana (CGP), representado por la Letrada Doña María José Calvet Francés, la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FITAG-PV) representada por la Letrada Doña Ana Mª Mejías García y la Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Agrarias (APECA), representado por el Graduado Social D. José María Hernández Zaragoza y bajo la dirección Letrada de D. Vicente Moliner Bertrán.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación Agroalimentaria de CCOO del País Valenciano se planteó demanda de impugnación por ilegalidad de convenio colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de del Tribunal Superior de Justicia del País Valenciano, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se «declare la nulidad, por ilegalidad, de los arts. 8 , 9 y 32 del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos publicado en el D.O.G.V. nº 7533 de fecha 26-5-15».

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

TERCERO.- Con fecha 26 de enero de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Valenciano en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la excepción de falta de legitimación activa de FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CCOO DEL PAÍS VALENCIANO opuesta por FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO (FITAG-PV), a la que se adhirieron COMITÉ DE GESTIÓN DE CÍTRICOS DE VALENCIA



(CGP) y ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS COOPERATIVAS AGRARIAS (APECA), y desestimamos la pretensión ejercitada en la demanda formulada por don Pedro , en calidad de Secretario General de la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CCOO DEL PAÍS VALENCIANO, en materia de IMPUGNACIÓN POR ILEGALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA publicado en el D.O.G.V. nº 7533 de fecha 26 de mayo de 2015 (artículos 8 , 9 Y 33) contra las demandadas FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO (FITAG-PV), COMITÉ DE GESTIÓN DE CÍTRICOS DE VALENCIA (CGP) Y ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS COOPERATIVAS AGRARIAS (APECA), a quienes absolvemos de la misma».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« 1º.- Por don Pedro , en calidad de Secretario General de la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CCOO DEL PAÍS VALENCIANO, según copia de escritura de poder que acompañaba, se formuló demanda en materia de IMPUGNACIÓN POR ILEGALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA publicado en el D.O.G.V. nº 7533 de fecha 26 de mayo de 2015, por conculcar la legalidad vigente, así como el derecho fundamental de libertad sindical y de igualdad".

2º.- El Convenio Colectivo de referencia fue suscrito por COMITÉ DE GESTIÓN DE CÍTRICOS DE VALENCIA (CGP), ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS COOPERATIVAS AGRARIAS (APECA) y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO (FITAG-PV), habiendo formado parte de su comisión negociadora la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO que finalmente no lo suscribió, extendiéndose su ámbito temporal desde el día 1 de septiembre de 2014 al 31 de agosto de 2018.

3º.- Según consta en acta de 20 de febrero de 2015 de la Comisión Ejecutiva de FEAGRA-COOPV, por el Secretario General don Pedro se propuso impugnar "determinados artículos del Convenio de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, concretamente los artículos 8 , 9 y 33 ", acordándose por unanimidad de los miembros de la ejecutiva dicha propuesta.

4º.- Los artículos impugnados del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (DOCV de 26 de mayo de 2015), disponen lo siguiente:

A) Artículo 8. Normas para el trabajo. Se acuerdan las siguientes:

Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas.

Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas.

Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculara en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año: sistema de rendimientos para trabajo a salario 2014-2018.

- Variedad Rendimientos mínimos jornada de 5 horas Rendimientos mínimos jornada de 6 horas Grupo 1 Satsuma, Clausellina, Okitsu, Hashimoto 450 Kg 54 Kg Grupo Clemenules, Oroval, Marisol, Fortune. Arrufatina, Orogrande, Tomatera, Clemenpons y Nadorcott 405 Kg 486 Kg Grupo 3 Clementina Fina, Hernandina, Oronules, Esbal y Loretina 375 Kg 450 Kg Grupo 4 Navel, Navelina, Newhall y Lane_ late 750 Kg 900 K Grupo 5 Salustiana, Sanguinell, Verna y Miniola 630 Kg 756 Kg Grupo 6 Clemenvilla, Ellendale, Ortanique y Kara 480 Kg 576 Kg Grupo 7 Valencia y Navelate 600 Kg 720Kg. Cuando exista paro agrario, registrado oficialmente en el SEPE, en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección no se recogerá a destajo más de seis horas diarias. Se considerará trabajador agrícola parado aquel que acredite su condición agraria. Cuando la cantidad de fruta recolectada, la insuficiencia del personal para la recogida, las circunstancias atmosféricas o la situación comercial, determinen la realización de trabajo a destajo, se abonarán los salarios por kilogramo recolectado de las diferentes variedades de cítricos que figuran a tal efecto en las tablas del art. 7 del presente Convenio. En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado y en atención a las retribuciones previstas para el destajo. La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización. Las partes firmantes de este convenio colectivo expresan su voluntad de que el trabajo a destajo se lleve a cabo únicamente cuando las circunstancias del clima, condición de la fruta y exigencias comerciales de los mercados planteen requerimientos de producción que deban ser atendidos adecuadamente mediante esta modalidad de trabajo remunerado a rendimiento.



Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

a) Con carácter general la misma cuadrilla que empiece un campo, deberá terminar la recolección del mismo. En caso de imposibilidad, a la cuadrilla que haga la segunda o siguientes pasadas, se les retribuirá a jornal sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.

b) En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción, etc, se comunicará a la empresa los inconvenientes en el trabajo para no tener en cuenta los rendimientos mínimos. Por tanto, cuando se produzcan estas condiciones, y siempre que se comunique previamente a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.

B) Artículo 9. Contratación de duración determinada. Contrato por obra o servicio:

A los efectos de lo previsto en los arts. 15.1a y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, las siguientes:

Apertura de nuevos mercados, o recolección para mercados emergentes, o mercados liberados de bloqueos y/o aislamientos.

La recolección en comarcas, o zonas concretas y determinadas diferentes de aquellas en las que la empresa desarrolla habitualmente la recolección.

La recolección para promociones concretas para clientes determinados con especificidades propias en cuanto a la calidad, el calibre, envase, etc.

La recolección para iniciativas solidarias, y/o campañas de organismos públicos y privados para la vida saludable.

La recolección de nuevas variedades de fruta, que no constituyan la que habitualmente viene recogiendo la empresa.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contrato les será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del convenio referente al personal eventual y, especialmente, lo dispuesto en el art. 18 relativo al pase de eventuales a fijos discontinuos.

Contrato eventual:

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el art. 18 del presente convenio.

C) Artículo 33. Nombramiento de los/las miembros de la comisión paritaria de vigilancia

Las partes signatarias de este convenio colectivo, Sindical y empresarial, designaran a los miembros titulares de la Comisión Paritaria en la primera reunión que se produzca, levantándose acta de dicho nombramiento.

5º.- La Confederación Sindical demandante ha suscrito otros convenios colectivos del mismo sector pero de distinto ámbito geográfico que contienen disposiciones parecidas a las impugnadas.

6º.- Se da por reproducido el texto de los Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (folios 1 a 19 de la documental aportada por la parte actora y folios 39 a 95 de la documental aportada por UGT-PV).

7º.- El texto del Convenio firmado en acta de reunión de la Comisión negociadora formada por C.G.C., APECA y UGT el día 9 de diciembre de 2014 coincidía en sus artículos 8 y 33 con el publicado en el DOGV de 26 de mayo de 2015. El artículo 9 indicaba: "CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA". Contrato por obra o servicio: A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad de las empresas del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, la recolección correspondiente a cada campaña. A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contrato les será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del Convenio referente al personal eventual y, especialmente, lo dispuesto en el artículo 8 relativo al pase de eventuales a fijos discontinuos. Contrato eventual: La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un período de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio".».



QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano. La parte recurrida formuló impugnación a dicho recurso. Con fecha 14 de septiembre de 2016 se admitió el presente recurso.

SEXTO.- Admitido el recurso de casación por esta Sala, se dio traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 6 de julio de 2017, acto que fué suspendido por providencia de dicho día, señalándose para nueva votación y fallo por el Pleno de la Sala el día 20 de septiembre de 2017, en el que se llevó a efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto del presente recurso de casación la impugnación por CCOO de determinados preceptos del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, convenio en cuya negociación intervino, pero que, finalmente, no firmó, aunque lo ratificó UGT. Frente a la sentencia desestimatoria de la demanda se interpone por la demandante el presente recurso que ya solo cuestiona la validez de los artículos 8 y 9 del citado Convenio Colectivo en dos motivos separados.

SEGUNDO.- Sobre el sistema de retribución.

El primer motivo del recurso cuestiona la validez del artículo 8 del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana por abusivo y contrario a los artículos 14 de la Constitución y 17-1 del ET por entender que los rendimientos mínimos pactados para el salario convenido son excesivos por tratarse de una actividad cercana al destajo, razón por la que, aunque se trate de sistemas salariales distintos, no existe justificación para el trato desigual que se establece, pues desempeñando igual trabajo no se les retribuye con el mismo valor, diferencia salarial injustificada, por cuanto trabajan por unidad de tiempo y se les exige una carga de trabajo mayor.

Conviene, ante todo, recordar lo establecido por el artículo 8 del Convenio Colectivo impugnado que dice: « Normas para el trabajo. Se acuerdan las siguientes: Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas. Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas. Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculara en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año: sistema de rendimientos para trabajo a salario 2014-2018.

- Variedad Rendimientos mínimos jornada de 5 horas Rendimientos mínimos jornada de 6 horas Grupo 1 Satsuma, Clausellina, Okitsu, Hashimoto 450 Kg 54 Kg Grupo Clemenules, Oroval, Marisol, Fortune. Arrufatina, Orogrande, Tomatera, Clemenpons y Nadorcott 405 Kg 486 Kg Grupo 3 Clementina Fina, Hernandina, Oronules, Esbal y Loretina 375 Kg 450 Kg Grupo 4 Navel, Navelina, Newhall y Lane_ late 750 Kg 900 K Grupo 5 Salustiana, Sanguinell, Verna y Miniola 630 Kg 756 Kg Grupo 6 Clemenvilla, Ellendale, Ortanique y Kara 480 Kg 576 Kg Grupo 7 Valencia y Navelate 600 Kg 720Kg. Cuando exista paro agrario, registrado oficialmente en el SEPE, en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección no se recogerá a destajo más de seis horas diarias. Se considerará trabajador agrícola parado aquel que acredite su condición agraria. Cuando la cantidad de fruta recolectada, la insuficiencia del personal para la recogida, las circunstancias atmosféricas o la situación comercial, determinen la realización de trabajo a destajo, se abonarán los salarios por kilogramo recolectado de las diferentes variedades de cítricos que figuran a tal efecto en las tablas del art. 7 del presente Convenio. En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado y en atención a las retribuciones previstas para el destajo. La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización. Las partes firmantes de este convenio colectivo expresan su voluntad de que el trabajo a destajo se lleve a cabo únicamente cuando las circunstancias del clima, condición de la fruta y exigencias comerciales de los mercados planteen requerimientos de producción que deban ser atendidos adecuadamente mediante esta modalidad de trabajo remunerado a rendimiento.

Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

a) Con carácter general la misma cuadrilla que empiece un campo, deberá terminar la recolección del mismo. En caso de imposibilidad, a la cuadrilla que haga la segunda o siguientes pasadas, se les retribuirá a jornal sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.



b) En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción, etc, se comunicará a la empresa los inconvenientes en el trabajo para no tener en cuenta los rendimientos mínimos.

Por tanto, cuando se produzcan estas condiciones, y siempre que se comunique previamente a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.».

Una simple lectura del precepto nos muestra lo infundado de las alegaciones de la recurrente quien, incluso, empieza reconociendo la existencia de dos sistemas retribuidos diferentes, lo que, sin más, justificaría las diferencias derivadas de su aplicación y excluiría la violación del principio constitucional de igualdad, por cuanto, no existe discriminación cuando se trata de forma distinta situaciones jurídicas diferentes, cual ocurre en el presente caso. En efecto, el salario a destajo es aquél que se fija en función, únicamente, del rendimiento, esto es por la obra realizada o unidades de la misma conseguida en la jornada. Sin embargo, el salario que regula el artículo 8 del Convenio Colectivo que nos ocupa no puede calificarse de destajo, sino de jornal coincidente con el salario mínimo interprofesional más un incentivo a la mayor producción, lo que autoriza el art. 26-3 del ET . Además, el convenio regula el trabajo a jornal fijando la cuantía del mismo y el trabajo a destajo en función de la producción (art. 7- números 1 y 3), para en el artículo 8 establecer el salario con incentivos a la producción, precepto que hace una regulación diferente del trabajo a destajo, incluso contempla supuestos especiales en los que se trabajaría y cobraría a destajo y otros en los que se cobrará el salario a jornal, cuando concurren circunstancias climatológicas difíciles o se trabaje en parcelas más dura la recolección, entre otras.

Estas consideraciones obligan a desestimar el motivo examinado, porque no quiebra el principio de igualdad el hecho de retribuir de forma diferente situaciones de producción distintas.

TERCERO.- 1. El otro motivo del recurso pretende la anulación del artículo 9 del Convenio Colectivo impugnado por infracción del artículo 15-1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), al permitir los contratos para obra determinada en actividades que no tienen autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, con lo que se ampliaría de forma artificiosa el contrato para obra determinada, al permitir ese tipo de contratos para actividades propias de trabajadores eventuales o que en otro caso se deberían cubrir con trabajadores fijos discontinuos, modalidad contractual que se pretende eludir.

La resolución del motivo examinado requiere tener presente lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio Colectivo que se controvierte donde se dispone: «Contratación de duración determinada. Contrato por obra o servicio: A los efectos de lo previsto en los arts. 15.1a y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, las siguientes:

Apertura de nuevos mercados, o recolección para mercados emergentes, o mercados liberados de bloqueos y/o aislamientos.

La recolección en comarcas, o zonas concretas y determinadas diferentes de aquellas en las que la empresa desarrolla habitualmente la recolección.

La recolección para promociones concretas para clientes determinados con especificidades propias en cuanto a la calidad, el calibre, envase, etc.

La recolección para iniciativas solidarias, y/o campañas de organismos públicos y privados para la vida saludable.

La recolección de nuevas variedades de fruta, que no constituyan la que habitualmente viene recogiendo la empresa.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contrato les será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del convenio referente al personal eventual y, especialmente, lo dispuesto en el art. 18 relativo al pase de eventuales a fijos discontinuos.

Contrato eventual:

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el art. 18 del presente convenio.».

Así mismo, conviene recordar las disposiciones sobre la conversión de contratos eventuales y de campaña en fijos-discontinuos que se contienen en el artículo 18 del Convenio Colectivo , donde, entre otras cosas, se dispone: «1. Los trabajadores y trabajadoras eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan



alcanzado los treinta días en una campaña tendrán preferencia para ser contratados sin pérdida del carácter eventual.

2. Cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña de recolección de cítricos, con la asiduidad aproximada de los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad, tendrá la condición de fijo-discontinuo a la siguiente campaña.

3. Al objeto de fomentar la estabilidad en la contratación, en aquellas empresas en que se contraten trabajadores y trabajadoras como fijos-discontinuos desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una duración inferior. ».

Finalmente, deberá tenerse en cuenta el art. 3 del Convenio Colectivo que dice: «Ámbito funcional. Obligaré al conjunto de empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de cítricos.».

2. La doctrina de la Sala, sobre los contratos para obra o servicio determinado en supuestos en los que los trabajos contratados forman parte de las tareas propias de la empresa contratante, es resumida con detalle por nuestra reciente sentencia de 20 de julio de 2017 (R. 3442/2015) diciendo: «La jurisprudencia de la Sala en orden a las exigencias que la norma impone a los contratos de obra o servicio determinado para que puedan considerarse como tales es antigua y clara. En efecto, la jurisprudencia ya unificada desde antiguo respecto a los contratos temporales para obra o servicio determinado, al hilo de la interpretación que haya de darse al art. 15.1-a) ET, tal como recuerda la STS de 23 de noviembre de 2016 (rcud. 690/2015), tiene dicho que la interpretación de este precepto ha sido unánime en la doctrina de esta Sala. Así la cuestión ha sido ya unificada por la Sala en la STS de 21 de abril de 2010 (rcud. 2526/2009) que siguiendo las SSTS de 21 de enero de 2009 (rcud. 1627/2008) y de 14 de julio de 2009 (rcud. 2811/2008), entre otras, ha recordado que los requisitos para la validez del contrato para obra o servicio determinados han sido examinados por esta Sala, señalando que es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, lo siguiente: «son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET y 2 RD 2720/1998, de 18 de diciembre los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas». Además, esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho [Corroboran lo dicho, las de 26 de marzo de 1996 (rec. 2634/1995), de 20 de febrero de 1997 (rec. 2580/96), de 21 de febrero de 1997 (rec. 1400/96), de 17 de marzo de 1998 (rec. 2484/1997), de 30 de marzo de 1999 (rec. 2594/1998), de 31 de marzo de 2000 (rec. 2908/1999) y de 15 de noviembre de 2000 (rec. 663/2000), entre otras que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los sucesivos que han regulado la materia].».

« Asimismo la STS de 23 de noviembre de 2016 (rcud. 690/2015) reitera que la doctrina de esta Sala, al delimitar de alguna manera los servicios concertados que pueden justificar esta modalidad contractual, ha establecido la necesidad de que los mismos reúnan consistencia, individualidad y sustantividad propias (SSTS de 21 de febrero de 2008, rcud. 178/2007 y de 5 de abril de 2003, rcud. 1906/01, pese a tratarse de una resolución eminentemente procesal al no apreciar la contradicción) considerándose adecuada la utilización del contrato para obra o servicio determinado, precisamente, cuando tuvo por objeto un programa específico de ayuda para el fomento del empleo pactado por un Ayuntamiento que había obtenido una subvención de una Administración autonómica (STS de 9 de diciembre de 2009, rcud. 346/09), sin que, por el contrario, y tratándose también de una Administración pública, resulte idónea la contratación si su objeto es el desarrollo de una actividad normal o permanente de esa administración, aunque los trabajadores afectados no puedan considerarse fijos de plantilla (por todas, SSTs de 20 de octubre de 2010, rcud. 3007/09, o de 20 de enero de 2011, rcud. 1869/10, y cuantas en ellas se citan), siendo siempre necesario que el objeto del propio contrato, además de intrínsecamente temporal (STS 4 de 18 de octubre de 1993, rcud. 358/93), se encuentre suficientemente identificado y que, en su ejecución, exista concordancia con lo pactado (SSTS de 5 de diciembre de 1996, rcud. 2045/96 y de 21 de abril de 2010, rcud. 2526/09, entre otras).».

« Nuestra doctrina viene admitiendo el recurso al contrato temporal de obra o servicio determinado para efectuar trabajos de carácter permanente cuando éstos son objeto de una contrata mercantil de obra o servicio, de una encomienda concreta o de una concesión administrativa. Así la jurisprudencia [SSTS de 15 de enero y de 25 de junio de 1997 (Rcud. 3827/1995 y 4397/1996), de 18 y 28 de diciembre de 1998 (Rcud. 1767/1998 y 1766/1998), de 22 de octubre de 2003 (Rcud. 107/2003), de 6 de octubre de 2006 (Rcud. 4243/2005) y



de 18 de julio de 2007 (Rcud. 3685/2005), entre otras] admite la posibilidad de utilizar el contrato de obra o servicio determinado por parte de un contratista o concesionario, vinculando la duración de éste a la de la contrata o concesión de obra o servicio, pese a que las actividades contratadas responden a necesidades permanentes de las empresas contratantes y también de las empresas contratistas o concesionarias cuya actividad normal es precisamente la de atender a las obras o servicios contratados o gestionados en régimen de contrata mercantil o de concesión administrativa. Se ha considerado así que cada contrata o concesión administrativa posee la suficiente «autonomía y sustantividad propia» exigida por la ley para este tipo de contratos. Ahora bien, si la duración del contrato se vincula a una contrata de obra o servicio, no se reputa válida su extinción por finalización de la contrata si va seguida de otra contrata con la misma empresa cliente y con el mismo objeto [SSTS de 17 de junio de 2008 (Rcud. 4426/2006), de 18 de junio de 2008 (Rcud. 1669/2007), de 17 de julio de 2008 (Rcud. 152/2007) y de 23 de septiembre de 2008 (Rcud. 2126/2007), entre otras], o si en convenio colectivo, contrato o pliego de condiciones se hubiese incluido una cláusula de subrogación empresarial. Además, hemos admitido como lícita la posibilidad de contratación para sucesivas obras o servicios, siempre y cuando éstas queden suficientemente especificadas en el contrato inicial o en los sucesivos acuerdos para cada una de ellas [STS de 30 de junio de 2005 (Rcud. 2426/2004)].».

3. La aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa nos obliga a estimar el recurso, por cuanto la recolección de cítricos es la actividad propia de las empresas incluídas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo cuya validez se controvierte en este particular. En efecto, si el convenio es de aplicación, conforme a su artículo 3, a las empresas dedicadas a la recolección de cítricos resulta evidente que carecen de sustantividad propia las tareas que, a efectos del art. 15-1-a) del ET enumera el art. 9 del Convenio cuestionado, por cuanto todas ellas suponen la realización de labores de recolección de cítricos cualquiera que sea la variedad de los mismos y el destino que les de la empleadora. Es por ello que todas esas tareas se consideran actividad permanente de la empresa "recolectora", sin que ninguna tenga sustantividad propia, pues no responden a una necesidad temporal transitoria, sino a la actividad normal y ordinaria, sin que la acumulación de tareas pueda justificar este tipo de contrato, por cuanto para esa situación ya el art. 15-1-b) del ET tiene previsto el contrato eventual, al igual que el convenio.

CUARTO.- Por lo expuesto, procede oído el Ministerio Fiscal, estimar en parte el recurso y anular el art. 9 del Convenio Colectivo impugnado en los particulares relativos al contrato para obra o servicio determinado, únicos a los que se refiere el recurso que nada argumenta en cuanto a las disposiciones del contrato eventual. Sin costas.

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

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

: 1. Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por la representación legal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Valenciano, de fecha 26 de enero de 2016, en actuaciones nº 28/2015 . 2. Anular el art. 9 del Convenio Colectivo impugnado en los particulares relativos al contrato para obra o servicio determinado. 3. Confirmar el resto de pronunciamientos de la sentencia recurrida. 4. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la coleccion legislativa.

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D^a. Rosa Maria Viroles Piñol D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun D. Antonio V. Sempere Navarro D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego D. Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/ a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.