



Roj: **STS 3396/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3396**

Id Cendoj: **28079140012021100826**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/09/2021**

Nº de Recurso: **45/2020**

Nº de Resolución: **920/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4384/2019,**
STS 3396/2021

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 920/2021

Fecha de sentencia: 21/09/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 45/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 21/09/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MGC

Nota:

CASACION núm.: 45/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 920/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego



D^a. María Luz García Paredes

En Madrid, a 21 de septiembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Tecnologías y Servicios Agrarios SA, SME, MP (TRAGSATEC), representado y asistido por el Abogado del Estado, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 14 de noviembre de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 213/2019, promovido a instancia de Federación de Servicios de CCOO, contra Tecnologías y Servicios Agrarios SA, SME, MP (TRAGSATEC); Central Sindical Independiente y de Funcionarios; Federación de Servicios de la UGT (FESMC-UGT); Confederación General del Trabajo; y Sindicato Comisiones de Base (COBAS), e intervención del Ministerio Fiscal.

Han comparecido en concepto de parte recurrida, Federación de Servicios de CCOO representado y asistido por la letrada D^a. M^a. del Pilar Caballero Marcos; Confederación General del Trabajo (CGT) representado y asistido por la letrada D^a. Lluç Sánchez Bercedo; y Federación de Servicios de la UGT (FESMC-UGT) representado y asistido por el letrado D. Juan Lozano Gallen.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de Federación de Servicios de Comisiones Obreras, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

"a) Se declare contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad.

b) Se declare el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad.

c) Se condene a la empresa al abono de las cantidades que pudieran corresponder a cada uno de los afectados.

d) En consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 14 de noviembre de 2019 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el Abogado del Estado, estimamos la demanda formulada por DOÑA PILAR CABALLERO MARCOS, Letrada del I.C.A.M. actuando en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, a la que se han adherido FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y SINDICATO COMISIONES DE BASE (COBAS), contra la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A., S.M.E., M.P., (TRAGSATEC), sobre, CONFLICTO COLECTIVO, declaramos contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad. Declaramos el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad. Condenamos a la empresa a estar y pasar por esta declaración y al abono de las cantidades que pudieran corresponder a cada uno de los afectados".

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

"PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras siendo sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además cuenta con una 2 importante implantación en la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A., S.M.E., M.P. (En adelante Tragsatec). (Hecho conforme)

SEGUNDO.- En la empresa demandada hay 6475 trabajadores, de estos se aplica el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos a 6249 trabajadores y al resto, diversos convenios. (Hecho conforme, Descripción 42, cuyo contenido se da por reproducido). En la empresa



demandada hay trabajadores indefinidos, fijos discontinuos, de obra, con contrato de interinidad, relevo, cesión ilegal, indefinidos por superación del tiempo de contratación temporal. (Hecho conforme)

El presente conflicto colectivo podría afectar a todos los trabajadores de la empresa demandada a los que se les aplica el Convenio de Ingeniería, (aproximadamente 6249 trabajadores). El ámbito territorial del presente conflicto colectivo es estatal, ya que existen trabajadores afectados en más de una Comunidad Autónoma.

TERCERO.- Los trabajadores al servicio de Tragsatec, rigen sus relaciones laborales conforme a lo dispuesto en el XIX Convenio colectivo Nacional de Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 18 de octubre de 2019), siendo el anterior convenio de aplicación el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 18 de enero de 2017, y por el ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES PARA EL PERSONAL DE TRAGSATEC, Anexo al Acta nº 13 de la Comisión de Seguimiento de la Fusión de TRAGSATEC y TRAGSEGA de fecha 24 de noviembre de 2011.

CUARTO.- El art. 28 del convenio colectivo, y bajo el epígrafe Antigüedad, establece,

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas trabajadoras a ellas vinculados y en activo en la fecha de 18 de septiembre de 1980, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso puedan superarse las limitaciones que establecía el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, que se mantienen.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para las personas trabajadoras que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona trabajadora.

QUINTO.-La empresa sólo reconocía la antigüedad de los trabajadores desde la fecha del último contrato firmado entre las partes.

SEXTO.- El 12 de junio de 2006, se alcanza un acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores, sobre la fecha de antigüedad que se ha de considerar a los trabajadores que forman parte de la plantilla fija de la empresa, y a los que se incorporen a la misma, con contrato indefinido.

En el apartado primero se establece,

PRIMERO.- Se acuerda que la fecha de antigüedad del personal fijo de plantilla se corresponda con la del primer contrato eventual celebrado con la Empresa, aunque se hayan formalizado contratos sucesivos sin solución de continuidad, siempre que entre los contratos sucesivos no haya existido una interrupción superior a 31 días.

En caso de existir entre contratos una interrupción superior a 31 días, el cómputo de la antigüedad se realizará desde la fecha de inicio del contrato posterior a dicha interrupción. (hecho conforme, Descripción 3)

SÉPTIMO.- En el año 2011 la Federación de Servicios de UGT planteó conflicto colectivo (76/2011) en relación con la práctica empresarial que hacía la empresa de no computar a los efectos del complemento por antigüedad regulado en el convenio colectivo, los contratos temporales anteriores suscritos con la empresa demandada, aun cuando había podido existir un lapso temporal superior a 31 días.

OCTAVO.- Con fecha 12 de mayo de 2011 la Audiencia Nacional dicta sentencia estimando la demanda en cuyo fallo declara " el derecho de los trabajadores afectados por este conflicto, a que se les reconozca y computen, a efectos del complemento de antigüedad todo el tiempo que han prestado servicios bajo contratación temporal a la empresa TRAGSATEC, aun cuando haya podido existir una interrupción temporal de los servicios durante un tiempo superior a 31 días." Dicha Sentencia fue confirmada por el Tribunal Supremo con fecha 16 de mayo de 2012. (Descripciones 4 y 5)

NOVENO.- Dando cumplimiento a las citadas sentencias, la empresa, el 8 de octubre de 2012, remitió escrito a los comités de empresa y delegados de personal en el que manifestaba lo siguiente:

Como bien conoces, en junio de 2006 se firmó un acuerdo de reconocimiento de antigüedad, entre la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores de Tragsatec, que recogía las pautas



interpretativas para el cálculo de la antigüedad, mejorando los criterios existentes en aquella época, en base a la interpretación que la jurisprudencia realizaba en esta materia.

Habida cuenta de que se han producido recientemente cambios jurisprudenciales en esta materia, la Dirección de la Empresa ha tomado la decisión de actualizar las mencionadas pautas y con ellas la fórmula del cálculo de la antigüedad, atendiendo a los últimos criterios adoptados por la jurisprudencia, que resultan más beneficiosos para la plantilla.

De esta manera, para el cálculo de la fecha de antigüedad, a todos los efectos, se computarán íntegramente los periodos de trabajo efectivo de cada trabajador desde su incorporación a la Empresa.

Esta actualización del criterio de cómputo de la antigüedad se llevará a cabo en el presente mes de octubre, actualizándose, en los supuestos que corresponda, la fecha de antigüedad en el próximo recibo de salario.

Con objeto de facilitar la comprensión de la situación a cada trabajador se publicará en el autoservicio del empleado una carta informativa personalizada. (hecho conforme descripción 7)

Durante el mes de octubre de 2012, la empresa comunicaba a cada trabajador afectado que:

"Como bien conoces, en junio de 2006 se firmó un acuerdo de reconocimiento de antigüedad, entre la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores de Tragsatec, que recogía las pautas interpretativas para el cálculo de la antigüedad, mejorando los criterios existentes en aquella época, en base a la interpretación que la jurisprudencia realizaba en esta materia.

Habida cuenta de que se han producido recientemente cambios jurisprudenciales en esta materia, la Dirección de la Empresa ha tomado la decisión de actualizar las mencionadas pautas y con ellas la fórmula del cálculo de la antigüedad, atendiendo a los últimos criterios adoptados por la jurisprudencia.

De esta manera, para el cálculo de la fecha de antigüedad, a todos los efectos, se han computado íntegramente los periodos de trabajo efectivo desde tu incorporación a la Empresa.

Te informo que, en aplicación de esta actualización en el cálculo, tu fecha de antigüedad, a todos los efectos, queda fijada en xxxxxx (sic).

En el supuesto de que la variación de la fecha de antigüedad que tenías reconocida, por aplicación de la mencionada actualización, comporte variación económica por cumplimientos de trienios, se reflejará en el importe de antigüedad de la nómina del presente mes de octubre". (hecho conforme, Descripción 7)

DÉCIMO.- En las nóminas correspondientes al mes de octubre de 2012, a los trabajadores afectados en ese momento, se les regularizó la situación y se les computó la antigüedad teniendo en cuenta todos los periodos trabajados con independencia del lapso temporal entre contrato y contrato, y se les abonaron los trienios si les correspondían en función del tiempo reconocido. (hecho reconocido por la demandada)

DECIMO-PRIMERO.- En el primer semestre del año 2017, los trabajadores tuvieron conocimiento que la empresa había cambiado de criterio y sin mediar ningún tipo de información, ni negociación, comenzó a considerar que no correspondía computar como antigüedad todos los periodos trabajados al entender que se interrumpía la unidad esencial del vínculo, cuando median periodos de desvinculación entre contratos iguales o superiores a siete meses. (hecho conforme)

DECIMO-SEGUNDO.- Por este motivo, se solicitó una aclaración al respecto a la empresa, en la reunión de la RSE del 9 de mayo de 2017. (Descripción 8, hecho conforme)

En fecha 20 de junio de 2017, la empresa, en comunicación interna a la SSE de CCOO, contesta a la solicitud de aclaración sobre los criterios de cómputo de antigüedad, en los siguientes términos:

"... el conflicto colectivo 76/2011 supuso la inaplicación a partir de esa fecha del acuerdo laboral de fecha 12 de junio de 2006 suscrito entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. Ese acuerdo determinaba que la fecha de antigüedad del personal fijo de plantilla se correspondía con la del primer contrato eventual celebrado con la Empresa, aunque se hubieran formalizado contratos sucesivos, siempre que entre los contratos sucesivos no hubiera existido una interrupción superior a 31 días naturales. En caso de existir entre contratos una interrupción superior a 31 días naturales, el cómputo de la antigüedad se realizaba desde la fecha de inicio del contrato posterior a dicha interrupción. Ese acuerdo se aplicaba indistintamente a los trabajadores fijos y eventuales. La sentencia recaída en ese procedimiento de conflicto colectivo refiere atender a los periodos de prestación de servicios en relación con la teoría de la Unidad del Vínculo Contractual.

La doctrina de la Unidad Esencial del Vínculo establecida por el tribunal Supremo, considera que existe ruptura del vínculo laboral y por tanto del cómputo de antigüedad, ante concatenaciones de sucesivas relaciones laborales



de carácter temporal, cuando media entre ellas un espacio temporal significativo, o bien se produce una real novación extintiva del vínculo existente.

La Dirección de la Empresa considera interrumpida la reiterada unidad esencial del vínculo, cuando medien periodos de desvinculación entre contratos iguales o superiores a siete meses, periodo superior al que el propio Estatuto de los Trabajadores delimita en su artículo 15.5 . y muy superior al que se ha aplicado en la empresa como práctica entre las partes.

Por lo tanto, el criterio que viene aplicando la empresa en materia de antigüedad respeta el que viene determinando la doctrina jurisprudencial de nuestro Alto Tribunal. " (Descripción 9, hecho conforme)

Con posterioridad se continúan solicitando explicaciones en las reuniones de la RSE de 26 de julio y 8 de noviembre de 2017, manifestando el total desacuerdo con la contestación recibida de la empresa. (Descripción 10 y 11, hecho conforme)

En la reunión del 26 de Julio de 2018 se vuelve a plantear, y la empresa ratifica la respuesta que con anterioridad nos había manifestado. (Descripción 12, hecho conforme)

Finalmente, y tras el cambio de dirección de RRHH, se envía un nuevo correo electrónico y se pregunta en la reunión de la RSE del 9 de mayo de 2019, en las que nos informan que se ratifican en su criterio que exponen en la comunicación de 20 de junio de 2017 ya mencionado. (hecho conforme)

DECIMO-TERCERO.- El 8 de julio de 2019, se celebró el intento de mediación ante el SIMA, que finalizó teniendo como resultado, la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descripción 13)

Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de TRAGSATEC, en el que se alega los siguientes motivos:

"Motivo primero. Inadecuación de procedimiento. El presente motivo de casación se formula al amparo del art. 207.b) de la LJS, por inadecuación de procedimiento, en relación con los arts. 153 y 163 de la LJS, con la comunicación interna de la empresa de 20 de junio de 2017 (que figura transcrito en el hecho probado 12.º; en adelante, la Comunicación de 2017), y con la jurisprudencia, y con los demás que más abajo serán citados.

Motivo segundo.- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico. El presente motivo de casación se formula, de forma subsidiaria al anterior, al amparo del art. 207.e) de la LJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en relación con el art. 28 del Convenio Colectivo y con la jurisprudencia, así como con las demás normas que serán citadas".

El recurso fue impugnado por la representación legal de Federación de Servicios de CCOO, Federación de Servicios de la UGT (FESMC-UGT), y Confederación General del Trabajo.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de septiembre de 2021, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La Abogacía del Estado, en nombre y representación de la Sociedad Estatal TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A. (TRAGSATEC) recurre en casación la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 de noviembre de 2019, recaída en el conflicto colectivo 213/2019 que, tras desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento, estimó íntegramente la demanda formulada por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) a la que se adhirieron la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación General de Trabajo (CGT), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y el Sindicato Comisiones de Base (COBAS). La mencionada sentencia condenó a la mercantil, aquí recurrente, a estar y pasar por la siguiente declaración: declaramos contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad. Declaramos el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad. Igualmente condenó a la empresa al abono de las cantidades que pudieran corresponder a cada uno de los afectados.

2.- El artículo 28.1 del XIX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (publicado en el BOE de 18 de octubre de 2019), que reitera redacciones anteriores bajo el epígrafe



Antigüedad, establece, "1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario".

El conflicto se planteó en torno a la interpretación del referido precepto pues según los demandantes, para establecer la antigüedad hay que tener en cuenta los servicios prestados desde la fecha del primer contrato eventual celebrado con la empresa, aunque se hayan prestado servicios sin solución de continuidad y con indiferencia del tiempo que haya transcurrido entre los sucesivos contratos. Sin embargo, la empresa demandada sostiene que computa la antigüedad de todos los contratos siempre que, entre los mismos, haya habido una duración inferior a siete meses por considerar interrumpida la unidad esencial del vínculo cuando medien entre los sucesivos contratos períodos de desvinculación superiores a los siete meses.

3.- Disconforme con el fallo de la referida sentencia, TRAGSATEC ha formulado el presente recurso de casación que articula en dos motivos y que ha sido impugnado por CCOO, por UGT y por CGT. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, aboga por la improcedencia del recurso.

SEGUNDO.- 1.- En el primero de los motivos del recurso, formulado al amparo del artículo 207.b) LRJS, se denuncia inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, en relación a los artículos 153 y 163 LRJS, en relación a las comunicaciones de la empresa que figuran en el relato de hechos probados y con la jurisprudencia que cita. Sostiene la recurrente que la sentencia vulnera el artículo 153.1 LRJS por haber aplicado indebidamente el procedimiento de conflicto colectivo a la pretensión contenida en la demanda ya que, a su modo ver, se trata de un conflicto plural y no colectivo; y que, en consecuencia, no se cumplen los requisitos exigidos por la jurisprudencia para la configuración de conflicto colectivo. Al respecto, recuerda que en el no combatido relato de hechos probados consta que en la empresa hay 6.475 trabajadores de los cuales, el Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos se aplica a 6.249 trabajadores; aplicándose al resto diversos convenios; por lo que en la empresa no existe un grupo único y genérico de trabajadores, lo que impide afirmar que haya homogeneidad en los trabajadores destinatarios del conflicto.

2.- De conformidad con lo establecido en el artículo 153.1 LRJS, el elemento decisivo para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y un conflicto colectivo -propio del proceso de conflictos colectivos- reside en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se considera que estábamos bien ante un conflicto individual o bien ante un conflicto plural; en cambio, si el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se estima que el conflicto es colectivo, con independencia de que sean muchos o pocos los afectados. Esta clásica distinción no queda afectada por el hecho de que el art. 153.1 LRJS remita también a este proceso las demandas que afecten "a un colectivo genérico susceptible de determinación individual", sin hacer referencia a la naturaleza del interés afectado, pues ello no significa excluir la necesaria presencia de un interés general en juego, ya que, en otro caso, se desvirtuaría la esencia de este proceso especial puesto que la identificación del colectivo genérico puede venir determinada por el interés general o común que une a sus integrantes. Esta interpretación, que exige en todo caso la existencia de un interés común entre el colectivo, es la que venimos manteniendo, sin fisuras, descartando que por esta vía puedan canalizarse en el proceso de conflicto colectivo pleitos plurales (SSTS de 7 de octubre de 2015, Rec. 247/2014; de 4 de octubre de 2016, Rec. 232/2015; de 6 de octubre de 2016, Rjud. 269/2015; de 18 de mayo de 2017, Rjud. 208/2016; de 8 de mayo de 2019, Rec. 94/2017).

En efecto, el proceso de conflicto colectivo resulta compatible con la posibilidad de efectuar la identificación individual de los componentes del grupo ya que el hecho, evidente, de que puedan identificarse individualmente cada uno de los trabajadores afectados, no desvirtúa ni su condición de integrante del grupo, ni el carácter homogéneo de éste pues, de ser así, no sería posible el planteamiento de ningún conflicto colectivo de empresa ya que siempre pueden identificarse fácilmente, todos y cada uno de los que integran toda o parte de su plantilla (SSTS de 3 de mayo de 2010, Rec. 185/2007 y de 18 de enero de 2011, rec. 66/2010). La incorporación por la LRJS de la referencia al "colectivo genérico susceptible de determinación individual" responde a la voluntad de plasmar normativamente la citada doctrina jurisprudencial que venía admitiendo el proceso de conflicto colectivo en supuestos en que está presente un interés general divisible e individualizable; y ello, a efectos de singularizar el supuesto que determina la posibilidad de ejecución de la sentencia colectiva en tales casos.

Respecto al significado del carácter genérico ya hemos señalado con reiteración que este elemento subjetivo viene vinculado "a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad" (Por todas: SSTS de 17 de noviembre de 2003, Rec. 146/2002; de 21 de junio de 2007, Rec. 126/2006; de 8 de junio de 2011, Rec. 89/2010; de 16 de mayo de 2018, Rjud. 3370/2016 y de



6 de marzo de 2019, Rec. nº. 90/2018). Lo esencial, por tanto, es que el colectivo de trabajadores afectados quede unido por un mismo rasgo o nexo común entre ellos, con independencia de sus características propias y personales. El conflicto colectivo requiere que el grupo de trabajadores que lo integra no sea un mero agregado más o menos arbitrario, sino que constituya una unidad por poseer un elemento común que confiere un perfil unitario al grupo debiendo quedar afectados los trabajadores por su pertenencia a tal colectivo, y no por propias condiciones y características singulares" (STS de 15 de diciembre de 2000, Rec. 2014/2000).

3.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado debe conducir a la desestimación del motivo y la consiguiente confirmación de la desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento que tomó la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; y es que resulta palmario que estamos en presencia de un conflicto colectivo y no de un conjunto plural. En efecto, desde la perspectiva objetiva resulta evidente que lo pretendido es la aplicación del artículo 28.1 del XIX convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos en la interpretación que del mismo efectúa la parte actora, por lo que corresponde a los órganos jurisdiccionales, de un lado, establecer la correcta interpretación del precepto; y, de otro, determinar si la decisión de la empresa se adecúa o no a la hermenéutica del precepto convencional. Y, desde la perspectiva subjetiva, no cabe duda que el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores. Grupo genérico que está constituido por el conjunto de trabajadores a los que les resulta de aplicación el convenio colectivo antes reseñado. Es la pertenencia al ámbito de aplicación del convenio el elemento común y homogéneo que confiere un perfil unitario al grupo de trabajadores. Precisamente por ello, el fallo de la sentencia combatida no se refiere a todos los trabajadores sino "a la plantilla afectada" y, específicamente la condena al abono de las cantidades que pudieran corresponder se efectúa para cada uno de "los trabajadores afectados", en consonancia con la previsión del artículo 153.1 LRJS referida a un "colectivo genérico susceptible de determinación individual".

TERCERO.- 1.- El segundo motivo del recurso, amparado en el artículo 207.e) LRJS, denuncia infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia, en concreto denuncia infracción del artículo 28.1 del XIX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, y de la jurisprudencia que cita; infracción que, a juicio de la recurrente, se produjo por la asunción por parte de la sentencia de instancia de la licitud de la comunicación empresarial en torno al cómputo temporal de la antigüedad, ya que la sentencia combatida ha orillado flagrantemente los criterios de toda hermenéutica aplicable en relación con la norma convencional interpretada.

2.- La Sala entiende que el motivo no puede prosperar por las razones que a continuación vamos a exponer. La primera de ellas se sustenta en la consideración de que la interpretación que del referido artículo 28.1 del convenio efectuada por la sentencia recurrida es totalmente acertada y se adecúa plenamente a las exigencias interpretativas que, reiteradamente esta Sala, ha puesto de relieve respecto de los convenios colectivos. En efecto, nuestra más reciente jurisprudencia ha establecido que "Frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta". (SSTS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019 y de 21 de diciembre de 2020, Rec. 76/2019).

Consecuentemente, en este tipo de motivos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia. Tal forma de proceder implica una total adecuación interpretativa de la sala de instancia a las pautas y criterios consolidados normativa y jurisprudencialmente e impide que pueda considerarse irrazonable o ilógica, sino que, al contrario, debe ser mantenida en esta sede casacional.

3.- Pero es que, además, en segundo lugar, resulta que nuestra interpretación del precepto es absolutamente coincidente con la efectuada por la sentencia recurrida. En efecto, el precepto convencional en cuestión se refiere "exclusivamente a años de servicio en la empresa", sin que en ningún momento conecte dicha expresión con un único contrato o con varios; ni, mucho menos, que haga referencia a la necesidad de que tales años de servicio se hayan realizado de forma ininterrumpida; ni, tampoco, excluya del cómputo de los años de servicio los que se hubieran prestado en contratos anteriores ya extinguidos, ni, en definitiva, que excluya años de servicios separados por un determinado período de tiempo. Además, el convenio no distingue entre trabajadores fijos y temporales y reconoce el derecho a las bonificaciones por año de servicio como premio de vinculación a la empresa por el transcurso de los plazos que establece en favor de todos los empleados, sean



fijos o temporales. En efecto, como dijimos en nuestra STS 185/2020, de 20 de diciembre, Rcd. 3954/2018, la doctrina de la "unidad esencial del vínculo" es distinta en función de que opere a efectos del complemento por antigüedad o de la indemnización extintiva. Y así: "1) Respecto del complemento por antigüedad, al tratarse de un plus que compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, este Tribunal sostiene que ambas circunstancias no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron por imposición de este último (STS de 28 de febrero de 2019, Rcd. 2768/2017, y las citadas en ella). 2) A efectos del cálculo de la indemnización extintiva se afirmado con carácter general que "en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente (STS de 21 de septiembre de 2017, recurso 2764/2015). La clave radica, en estos supuestos, en si ha habido una interrupción significativa de la relación laboral (STS de 8 de noviembre de 2016 (Rcd. 3 10/2015)".

En el presente supuesto, nos encontramos ante la cuantificación temporal para la configuración del complemento de la antigüedad, lo que implica que habría que tener en cuenta nuestra doctrina general según la que al tratarse de un plus que compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, este Tribunal sostiene que ambas circunstancias no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador. Pero es que, además, tal interpretación es la que se infiere, específicamente, de la dicción literal del artículo 28.1 del Convenio referido.

4.- Por último, la Sala tampoco puede pasar por alto que, respecto de una literalidad convencional idéntica y de un conflicto entre las mismas partes de este asunto a propósito de la cuantificación del elemento temporal de la antigüedad, ya nos pronunciamos respecto de la decisión empresarial de no computar los años de servicio cuando había habido varios contratos temporales con interrupciones superiores a 31 días. Así, nuestra STS de 16 de mayo de 2012, Rec. 177/2011, ya estableció que la ruptura y reanudación de la relación laboral causada por la extinción de contratos temporales no impiden el cómputo de todo el tiempo de servicios para el cálculo del complemento de antigüedad de los trabajadores temporales, más aún teniendo en cuenta que la fuente principal de regulación del complemento de antigüedad es el convenio colectivo y que, en este caso, resulta que su finalidad es remunerar la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador. Doctrina que evidentemente, como señala la sentencia recurrida, resulta plenamente aplicable al supuesto que examinamos.

CUARTO.- Todo lo expuesto conduce, tal como informa el Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso y consiguiente confirmación de la sentencia recurrida. Sin costas, de conformidad con el artículo 235 LRJS; y con pérdida del depósito constituido para recurrir.

FALLO

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por Tecnologías y Servicios Agrarios SA, SME, MP (TRAGSATEC), representado y asistido por el Abogado del Estado.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 14 de noviembre de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 213/2019, promovido a instancia de Federación de Servicios de CCOO, contra Tecnologías y Servicios Agrarios SA, SME, MP (TRAGSATEC); Central Sindical Independiente y de Funcionarios; Federación de Servicios de la UGT (FESMC-UGT); Confederación General del Trabajo; y Sindicato Comisiones de Base (COBAS).
- 3.- Ordenar la pérdida del depósito constituido para recurrir al que se le dará el destino legal.
- 4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.