



Roj: **SAN 3833/2016 - ECLI:ES:AN:2016:3833**

Id Cendoj: **28079240012016100154**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/10/2016**

Nº de Recurso: **229/2016**

Nº de Resolución: **156/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00156/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 156/2016

Fecha de Juicio: 10/10/2016

Fecha Sentencia: 21/10/2016

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 229 /2016

Ponente : D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s : CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s : TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. TRAGSATEC, COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TRAGSATEC. STT, MINISTERIO FISCAL,

Resolución de la Sentencia : ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia : *Trabajadores indefinidos no fijos y temporales. Principio de igualdad. La AN señala que, siendo cierto que el artículo 3.II del Reglamento del Fondo restringe la participación en el Fondo a los trabajadores fijos de plantilla, contribuyendo la empresa con una aportación anual por trabajador indefinido, existiendo por lo tanto una diferencia de trato entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales e indefinidos no fijos en el acceso al Fondo, en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la Directiva CE 1999/70 /CE de 28 de junio, se declara la nulidad del referido precepto y el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a participar en el fondo de acción social , no cabe admitir como justificación objetiva y razonable la alegada por el Abogado del Estado que justifica la diferencia de trato en la inviabilidad de aplicar al volumen ingente de personal temporal con contratos de escasa duración las normas de acceso al Fondo. (FJ 5).*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

T fno: 914007258

**BLM****N IG: 28079 24 4 2016 0000245****ANS105 SENTENCIA****CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000229 /2016**

Ponente Ilma. Sra: D. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 156/2016

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintiuno de Octubre de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 229 /2016 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrado D. Lluc Sánchez) contra TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (Abogado del Estado), COMISIONES OBRERAS (letrada D^a Pilar Caballero), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Roberto Manzano), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrado D. Alberto López), SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TRAGSATEC. STT (no comparece) siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 29 de julio de 2016 se presentó demanda por D. Lluc Sánchez Bercedo en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC) y como interesados, SINDICATO COMISIONES OBRERAS, SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) Y SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TRAGSATEC (STT), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 10 de octubre de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que:- se declare contraria a derecho y nula la práctica empresarial de discriminar a los trabajadores temporales, trabajadores indefinidos no fijos y los trabajadores de los buques y reservas marinas en el acceso al Fondo de Ayuda Social en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la Directiva CE 1999/70 /CE de 28 de junio.- Se declare contraria a derecho y nula el artículo 3, apartado II del Reglamento del Fondo de Asistencia Social en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la mencionada Directiva .-Se reconozca el derecho a los trabajadores con contrato temporal, a los trabajadores indefinidos no fijos y a los trabajadores de los buques y reservas marinas a participar en el Fondo de Acción Social, incrementando para ello las dotaciones que realiza la empresa al Fondo de manera proporcional.

Frente a tal pretensión, el letrado de la empresa demandada alegó las excepciones de cosa juzgada en relación a la SAN de 10 de febrero de 2016 dictada en el procedimiento 335/2015 y falta de acción de los sindicatos que han firmado el Reglamento, y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

CCOO., UGT y CSIF, se adhieren a la demanda.



EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TRAGSATEC (STT), no compareció al acto del juicio pese a constar citada en legal forma.

EL MINISTERIO FISCAL en su informe se opuso a las excepciones de cosa juzgada y de falta de acción alegadas por la empresa demandada y en cuanto al fondo solicitó la estimación de la demanda sin perjuicio de los problemas posteriores relativos al límite presupuestario.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- El conflicto afecta al personal sujeto al convenio sectorial de ingeniería y estudios técnicos.
- El presente conflicto afecta al grupo GREA.
- La masa salarial más el 1% para 2016 asciende a 499.907,16 €.
- Para la gestión del fondo hay una comisión con un protocolo de complejo para que los beneficiarios puedan acceder a las ayudas sociales.
- En la empresa hay contratación temporal masiva.
- El 10.2.16 se dictó sentencia por la AN en el procedimiento 335/15 respecto del acceso del personal indefinido no fijo al fondo.

Hechos pacíficos:

- El origen del fondo trae causa en el acuerdo de 2008.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- CGT es un sindicato de ámbito estatal con implantación suficiente en TRAGSATEC. (Hecho reconocido por el abogado de la empresa demandada)

SEGUNDO .-TRAGSATEC forma parte del Grupo TRAGSA que a su vez forma parte del grupo de empresas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Pertenece a TRAGSA en un 100 % de su capital.

El grupo TRAGSA está constituido por la Empresa de Transformación Agraria, S.A. (Tragsa), Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (Tragsatec) y Colonización y Transformación Agraria, S.A. (CYTASA) constituida en Paraguay en noviembre de 1978. Recientemente. En el año 2013 se creó Tragsa Brasil Desarrollo de Proyectos Agrarios, LTDA.

TRAGSATEC está incluida en el INVESPE (Inventario de Entes del Sector Público Estatal) que refleja que es una Sociedad Mercantil Estatal y asimilada del artículo 2.1.e) Ley 47/2003, General Presupuestaria y que su naturaleza viene dada por el artículo 3 LGP y, por tanto, forma parte del Sector Público Empresarial. Se encuentra adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Asimismo, el artículo 2 del Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales, que regula el régimen jurídico, establece que TRAGSA y sus filiales son medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los poderes adjudicadores dependientes de aquella y de éstas. (Hecho conforme)

TERCERO.- TRAGSATEC, S.A. es una Sociedad mercantil pública creada en el año 1989 como filial de la empresa TRAGSA, a la que pertenece el 100% de su capital. (Hecho conforme)

CUARTO .- Las relaciones laborales en la empresa TRAGSATEC, S.A se regulan por el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE de 25/10/2013), con vigencia hasta el 31/12/13. (Hecho conforme)

QUINTO .- El presente conflicto colectivo afecta aproximadamente a 4500 trabajadores. (Hecho conforme)

SEXTO.- El artículo tercero del Reglamento de Actuación de la Comisión de Asuntos Asistenciales (Fondo de Asistencia Social) dispone:



"Aportaciones al Fondo

I.- Para estos fines la empresa hace una aportación de 243.950 € durante el ejercicio 2008.

La aportación de la empresa para estos fines será distribuida a cada Comisión Autonómica de Asuntos Sociales, por transferencia bancaria dentro del mes siguiente al que se produzca el acuerdo en dicha materia. El criterio de distribución será proporcional al número de trabajadores de plantilla fija de cada delegación autonómica a fecha 1 de enero de cada año.

II.- Sólo participarán en el Fondo de Asistencia Social los trabajadores fijos de plantilla, los cuales, para contribuir al mismo, se obligan a satisfacer la cantidad de euros mensuales que en cada momento establezca el Convenio de Tragsa. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, quedando facultada la empresa para descontar de los haberes de su personal el importe de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensualmente en la cuenta del Fondo de Asuntos Sociales.

Los trabajadores que no deseen contribuir al Fondo de Asistencia Social deberán comunicarlo en el momento en el que adquiera la condición de personal fijo de plantilla. Una vez adoptada la decisión de participar o no en dicho fondo, no podrá modificarse dicha opción.

Los trabajadores que opten por no participar en el Fondo de Asistencia Social quedan excluidos de los beneficios que del mismo se deriven. (Descriptor 26 y 30)

SÉPTIMO. - En fecha 24 de noviembre de 2011 tuvo lugar una reunión de la Comisión de seguimiento de la fusión de TRAGSATEC y TRAGSEGA. En relación a las condiciones laborales del personal de Tragsatec, las partes llegaron a un acuerdo con el fin, por un lado, de refundir las mismas en un solo documento y, por otro, homologar las condiciones que venían disfrutando los trabajadores de Tragsatec y el personal incorporado a la misma como consecuencia de la fusión de Tragsa, creando un único marco normativo para ambos colectivos.

En dicho acuerdo, entre otras cuestiones, se regula el funcionamiento de la Comisión de Asuntos Sociales. El funcionamiento de la Comisión de Gestión del Fondo de Asistencia Social y de la Comisión del Fondo de Asistencia a la Vivienda (FAV). Para el Fondo de Asistencia Social, la empresa hace una aportación de 180 € por persona indefinida a fecha 1 de enero de cada año. El personal fijo está obligado a satisfacer al Fondo de Asistencia Social la cantidad de euros mensuales que en cada momento se establezca en el convenio Tragsa. (Descriptor 31, que se da por reproducido)

OCTAVO . -En fecha 10 de febrero de 2016 se dictó sentencia por esta Sala en el procedimiento nº 335/2015 seguido a instancia de entre se presentaron demandas por FEDERACIÓN DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC), FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) sobre conflicto colectivo. En dicho procedimiento, los trabajadores afectados por el conflicto reclamaba su derecho a disfrutar de los beneficios del Fondo de Ayuda Social y del Fondo de Ayuda a la Vivienda, se desestimó la primera pretensión por no concurrir el requisito constitutivo para ser beneficiario del Fondo de Ayuda Social, esto es ostentar la condición de fijo de plantilla a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.II del reglamento del citado Fondo, no concurriendo dicha circunstancia en los trabajadores afectados a quienes sólo se reconoció su condición de indefinidos no fijos, sin que quepa pronunciarse aquí sobre la concurrencia de otras razones para considerar la existencia de trato discriminatorio, por cuanto la causa de pedir de la demanda es que debía reconocerse el derecho, porque dichos trabajadores eran indefinidos. (Descriptor 37, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

NOVENO. - En fecha 27 de julio de 2016 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA promovido por CGT que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo. (Descriptor 2)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . - En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO. - La demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Confederación General del Trabajo solicita que:- se declare contraria a derecho y nula la práctica empresarial de discriminar a los trabajadores temporales, trabajadores indefinidos no fijos y los trabajadores de los buques y reservas marinas en el acceso al Fondo de Ayuda Social en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la Directiva CE 1999/70 /CE de 28 de junio.- Se declare contraria a derecho y nulo el artículo 3, apartado II del Reglamento del Fondo de Asistencia Social



en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la mencionada Directiva .-Se reconozca el derecho a los trabajadores con contrato temporal, a los trabajadores indefinidos no fijos y a los trabajadores de los buques y reservas marinas a participar en el Fondo de Acción Social, incrementando para ello las dotaciones que realiza la empresa al Fondo de manera proporcional.

Frente a tal pretensión, el letrado de la empresa demandada alegó las excepciones de cosa juzgada en relación a la SAN de 10 de febrero de 2016 dictada en el procedimiento 335/2015 y falta de acción de los sindicatos que han firmado el Reglamento, y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, alegó que sólo son beneficiarios del Fondo el personal adscrito al Convenio Colectivo de Empresas de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos así como el personal adscrito al servicio GREA (Grupo de Emergencias de Andalucía). La cantidad solicitada para 2016 en concepto de aportación de la empresa al fondo de asistencia social es de 499.907,16 €. En cuanto al fondo, sostiene que hay justificación objetiva y razonable para diferenciar entre los trabajadores fijos o indefinidos y los afectados por el presente conflicto colectivo, ya que por la propia dinámica de las funciones a desarrollar en la empresa se contrata un volumen ingente de personal temporal con contratos de escasa duración que hace imposible desde el punto de vista operativo integrarlos en el Fondo de Acción Social y carece de sentido la integración en el Fondo de este colectivo. Y finalmente sostienen que si la Sala considera que el convenio es ilegal se debe dar traslado al fiscal para su impugnación, en segundo término, considera que la estimación de la demanda no puede llevar a la última petición de la demanda porque no se pueden superar los límites de la masa salarial de la LPGE para 2016. Si se tiene que incorporar a todo el personal se alteran las circunstancias lo que obligaría a revisar el Acuerdo.

CCOO., UGT y CSIF, se adhieren a la demanda.

El SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TRAGSATEC (STT), no compareció al acto del juicio pese a constar citada en legal forma.

TERCERO .- El Abogado del Estado, en relación a la segunda pretensión del suplico de la demanda, invoca la excepción de falta de acción, de los Sindicatos que han firmado el Reglamento del Fondo de Asistencia Social a lo que se oponen los sindicatos adheridos a la demanda, al sostener que nos hallamos ante una cuestión de ilegalidad estando legitimado los Sindicatos tanto para impugnar el Reglamento, como para adherirse a las pretensiones de la demanda. El Ministerio Fiscal interesó, por su parte, la desestimación de la excepción, señalando al efecto que , el citado Reglamento está sometido al control de legalidad como cualquier otro tipo de acuerdo y, en el presente caso, si los sindicatos llamados al pleito como interesados consideran que el precepto cuya nulidad se postula en la demanda es ilegal por opuesto al principio de igualdad y a Directiva Comunitaria 1999/70/CE, de 28 de junio, no cabe negar la actualidad del conflicto cuya demanda ha promovido CGT, ni la posibilidad de adherirse a la misma de los sindicatos interesados aun cuando en su momento firmaran el Reglamento y en consecuencia, la excepción de falta de acción debe ser rechazada.

CUARTO.- La parte demandada alegó la excepción de cosa juzgada en sentido negativo, por entender que la pretensión objeto del presente litigio ya había sido objeto de un conflicto anterior seguido ante esta Sala, que finalizó por SAN de 10 de febrero de 2016 dictada en el procedimiento 335/2015. La parte demandante se opone a la excepción propuesta porque en el FD quinto de la citada resolución, si bien no se reconoce a los trabajadores afectados por el conflicto su derecho a disfrutar de los beneficios del Fondo de Ayuda Social por no ostentar la condición de fijo de plantilla a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.II del Reglamento del Fondo , expresamente se deja a salvo la concurrencia de otras razones para considerar la existencia de trato discriminatorio, por cuanto la causa de pedir en la demanda era que debía reconocerse el derecho porque dichos trabajadores eran indefinidos. Por su parte, el Ministerio Fiscal también se opuso a la excepción propuesta por el Abogado del Estado.

Conforme al artículo 222.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se exige que el objeto del litigio sea idéntico, esto es, que la pretensión sea la misma y si así fuese resultaría que, dado que la sentencia de esta Sala que puso fin al litigio que habría producido dicha cosa juzgada, fue desestimatoria , en parte, de la demanda, y no admitió la reclamación relativa al reconocimiento de los trabajadores afectados por el conflicto del derecho a disfrutar de los beneficios del Fondo de Ayuda Social , si realmente existiera cosa juzgada habría de entenderse que el presente litigio ya fue entonces resuelto en contra de lo pretendido por los hoy demandantes.

Pero lo cierto es que en la sentencia de la Sala de 10 de febrero de 2016 , expresamente se dijo, respecto del derecho a disfrutar los beneficios del Fondo de Ayuda Social: " *no admitimos la pretensión por cuanto se ha acreditado cumplidamente que el requisito constitutivo para ser beneficiario del Fondo de Ayuda Social, es ostentar la condición de fijo de plantilla a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.II del Reglamento del citado Fondo, no concurriendo dicha circunstancia en los trabajadores afectados, a quienes sólo reconocemos su condición de indefinidos no fijos, sin que quepa pronunciarse aquí sobre la concurrencia de otras razones para considerar*



la existencia de trato discriminatorio, por cuanto la causa de pedir de la demanda es que debía reconocerse el derecho porque dichos trabajadores eran indefinidos."

Por tanto, si en la presente demanda se plantea que se declare contraria a derecho y nula la práctica empresarial de discriminar a los trabajadores temporales, trabajadores indefinidos no fijos y los trabajadores de los buques de reservas marinas en el acceso al Fondo de Ayuda Social y que se declare contrario a derecho y nulo el artículo 3.II del Reglamento del Fondo de Asistencia Social en tanto opuestos al principio de igualdad y a la mencionada Directiva, ante este planteamiento por parte de CGT, no cabe duda que nos hallamos ante una cuestión nueva, no planteada en la anterior demanda, no debatida en el pleito y que no estaba resuelta en el fallo de la sentencia anterior y que tiene distinta causa de pedir, siendo relevante el hecho de que, de manera expresa, la sentencia precedente no se pronunció sobre la existencia o no de trato discriminatorio por cuanto la causa de pedir de la demanda es que debía reconocerse el derecho porque los trabajadores eran indefinidos, condición que no les fue reconocida en la sentencia al reconocerles solo su condición de indefinidos no fijos.

QUINTO.- En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, se solicita en demanda que ,se declare contraria a derecho y nula la práctica empresarial de discriminar a los trabajadores temporales, trabajadores indefinidos no fijos y los trabajadores de los buques y reservas marinas en el acceso al Fondo de Ayuda Social y se declare contraria a derecho y nulo el artículo 3, apartado II del Reglamento del Fondo de Asistencia Social en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la Directiva CE 1999/70 /CE de 28 de junio , por considerar que la práctica empresarial y el artículo 3.II del Reglamento del Fondo pudieran el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE en relación con el artículo 4.2.c), 15.6 y 17 del ET y la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

Del relato fáctico se desprende que el artículo 3.II del Reglamento del Fondo restringe la participación en el Fondo de Asistencia Social a los trabajadores fijos de plantilla, también ha quedado acreditado, que para los fines del Fondo de Asistencia Social , la empresa hace una aportación anual que será distribuida a cada Comisión Autónoma de Asuntos Sociales. El importe de la aportación asciende a 180 € por persona indefinida a fecha 1 de enero de cada año. El criterio de distribución será proporcional al número de trabajadores de plantilla fija de cada delegación autonómica a fecha 1 de enero de cada año.

La posibilidad de tratamiento diferenciado a efectos de ser beneficiarios del fondo, entre los trabajadores temporales, indefinidos no fijos y trabajadores de los buques y reservas marinas y los trabajadores indefinidos sólo puede estar legitimada si existe una justificación objetiva y razonable. Así lo permite la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70 que admite tal trato diferenciado, como matización al principio de no discriminación que consagra, cuando " se justifique un trato diferente por razones objetivas". La controversia que, en primer lugar, debemos de resolver se centra, por tanto, en determinar si tal justificación objetiva concurre en el supuesto de autos, en tanto que los artículo 4.2.c) , 15.6 y 17 del ET .han de interpretarse a la luz de tal Directiva.

En tal sentido, el TJUE ha señalado que la cláusula cuarta de la citada directiva tiene por objeto la aplicación de dicho principio de no discriminación " a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida" (sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 , Rec. p. I-7109, apartado 37)" STJUE 12 de diciembre de 2013, asunto C361/12 .

Y así la STJUE de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05 señaló que: " *La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos que esté justificada por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador*".

Más en concreto en la STJUE de 18 de octubre de 2012 (asuntos acumulados C-302/11 a C-305/11), el TJUE ha señalado que: " *Es preciso recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El apartado 4 de dicha cláusula enuncia la misma prohibición por lo que respecta a los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo (sentencia Rosado Santana, antes citada, apartado 64).*" Y añade: "Según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia Rosado Santana, antes citada, apartado 65 y jurisprudencia citada)... En consecuencia, es preciso, en un primer momento, examinar el carácter comparable



de las situaciones controvertidas, para después, en un segundo momento, examinar la existencia de una posible justificación objetiva ."

Y sobre el carácter comparable de las situaciones controvertidas señala el TJUE en tal resolución: " *Para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de éste, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10 , apartado 37, sentencia Rosado Santana, antes citada, apartado 66, y auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11 , apartado 43)."*

Y, en cuanto a la justificación objetiva, indica: "Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 y/o 4, del Acuerdo marco no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 57, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09 , Rec. p. I-14031, apartado 54; auto Montoya Medina, antes citado, apartado 40; sentencia Rosado Santana, antes citada, apartado 72, y auto Lorenzo Martínez, antes citado, apartado 47)... El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 53 y 58, y Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 55; el auto Montoya Medina, antes citado, apartado 41; la sentencia Rosado Santana, antes citada, apartado 73, y el auto Lorenzo Martínez, antes citado, apartado 48).

Indicando más en concreto el TJUE que: " *La referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 y/o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartados 56 y 57; auto Montoya Medina, antes citado, apartados 42 y 43; sentencia Rosado Santana, antes citada, apartado 74, y auto Lorenzo Martínez, antes citado, apartados 49 y 50)."*

A nivel constitucional, se ha pronunciado el TC entre otras en su STC nº 104/2004 señalando en relación a la posible vulneración del art. 14 CE precepto que la parte demandante también alega como infringido, y respecto de una diferencia de trato a los trabajadores con contratos de duración determinada, que:

Centrándonos, por tanto, en el "derecho a la igualdad ante la ley - art. 14 CE -, debemos recordar que, según reiterada doctrina de este Tribunal, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE , sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (por todas, SSTC 22/1981, de 2 de julio , FJ 3 ; 3/1983, de 25 de enero , FJ 3 ; 6/1984, de 24 de enero , FJ 2 ; 209/1987, de 22 de diciembre , FJ 3 ; 209/1988, de 10 de diciembre , FJ 6 ; 20/1991, de 31 de enero , FJ 2 ; 110/1993, de 25 de marzo , FJ 6 ; 214/1994, de 14 de julio ,



FJ 8 ; 117/1998, de 2 de junio , FJ 8 ; 46/1999, de 22 de marzo , FJ 2 ; 200/1999, de 8 de noviembre , FJ 3 ; 212/2001, de 29 de octubre , FJ 5 (; 200/2001, de 4 de octubre , FJ 4 ; 111/2001, de 7 de mayo, FJ 2 ; y 39/2002, de 14 de febrero , FFJJ 4 y 5)" (STC 103/2002, de 6 de mayo , FJ 4) .

Nuestra jurisprudencia se ha referido ya en diversas ocasiones a la cuestión relativa a las diferencias de tratamiento entre trabajadores fijos y trabajadores temporales. En líneas generales, en ella hemos mantenido que, si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en aquellas situaciones (SSTC 136/1987, de 22 de julio , FJ 6 (EDJ 1987/136) ; 177/1993, de 31 de mayo , FJ 3 (EDJ 1993/5185)), las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993 (EDJ 1993/5185)), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales , se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (STC 136/1987) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (STC 177/1993) .

Así, toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno" de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal . Es claro que tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas.

La clarificación de estos principios básicos, frente a cualquier vacilación o duda interpretativa que pudiera existir, ha sido una de las constantes de la actividad del legislador ordinario, nacional y comunitario, en estos últimos años en la ordenación del trabajo temporal. Así, no está de más recordar el contenido de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada, que, recogiendo el acuerdo al respecto de los interlocutores sociales europeos que refleja el título de la Directiva, tiene por objeto precisamente el establecimiento de "un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación" (párrafo segundo del Preámbulo). Para el logro del tal objetivo la Directiva establece, entre otras cuestiones, que "por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas" (cláusula 4.1), así como que "los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contratos de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas".

En esta línea, las reformas de la legislación laboral española han reiterado la vigencia de estos mismos principios en nuestro ordenamiento jurídico. Así, el apartado 6 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores , en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio , establece que "los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquéllas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación".

Por otro lado, en el mismo sentido, el art. 15.6 del ET aplicable al caso, señala que:



Art. 15.6 " Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación."

Para terminar por nuestro recorrido por la jurisprudencia aplicable al caso de autos, el Tribunal Supremo hizo suyos los criterios fijados en la Directiva 1999/70 como recordaba la STS de 3/6/2009 (recurso 2542/2007), con cita de otra anterior de 7/10/2002 (recurso 1213/2001), "... Los trabajadores con contratos temporales y con duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con duración indefinida», para precisar que, aún no aplicables tales preceptos a la situación contemplada por razones temporales, había que tenerlas en cuenta a la hora de interpretar los preceptos de cualquier Convenio anterior a la hora de resolver problemas concretos de aplicación de lo dispuesto en ellos a situaciones anteriores, en clara defensa de un principio de igualdad de trato entre fijos y temporales sin más excepciones que las contenidas en previsiones legales o en razones objetivas suficientemente justificativas de la diferencia de trato ..."

En el presente caso, siendo cierto que el artículo 3.II del Reglamento del Fondo restringe la participación en el Fondo a los trabajadores fijos de plantilla, contribuyendo la empresa con una aportación anual por trabajador indefinido, existiendo por lo tanto una diferencia de trato entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, indefinidos no fijos y los trabajadores de los buques y reservas marinas en el acceso al Fondo, no cabe admitir como justificación objetiva y razonable la alegada por el Abogado del Estado que justifica la diferencia de trato en la inviabilidad de aplicar al volumen ingente de personal temporal con contratos de escasa duración las normas de acceso al Fondo de Ayuda Social y el artículo 3.II del Reglamento del Fondo , siendo imposible desde el punto de vista operativo integrarlos en el Fondo de Acción Social y ante la ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que diera sentido al trato diferenciado, en aplicación de la doctrina expuesta, la demanda debe ser estimada, en parte, declarando contraria a derecho y nula la práctica empresarial de discriminar a los trabajadores a quienes este conflicto afecta en el acceso al Fondo de Ayuda Social y contrario a derecho y nulo el artículo 3, apartado II del reglamento del Fondo de Asistencia Social , en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio, reconociendo el derecho de estos trabajadores a participar en el Fondo de Acción Social. No procede, en cambio acceder a la solicitud de incremento para ello de las dotaciones que realiza la empresa al Fondo de manera proporcional, porque la regulación del Fondo corresponde a las partes que formalizaron el acuerdo, los representantes de la empresa y la RLT, no correspondiendo a los órganos judiciales determinar la forma en que han de quedar redactados los preceptos de un acuerdo en sustitución del que se anula. Y por otro lado el fondo se nutre, no solamente con aportaciones de la empresa sino también con aportaciones de los trabajadores, siendo decisión de los trabajadores la de participar o no en dicho fondo, según se establece en el propio Reglamento.

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

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo, promovida por D. demanda por D. Lluç Sánchez Bercedo en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC) y como interesados, SINDICATO COMISIONES OBRERAS, SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) Y SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TRAGSATEC (STT), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO, desestimamos las excepciones de falta de acción de los sindicatos que han firmado el acuerdo, y de cosa juzgada, invocadas por el Abogado del Estado. Estimamos, en parte la demanda formulada, declaramos contraria a derecho y nula la práctica empresarial de discriminar a los trabajadores temporales, trabajadores indefinidos no fijos y los trabajadores de los buques y reservas marinas en el acceso al Fondo de Ayuda. Declaramos asimismo, contrario a derecho y nulo el artículo 3, apartado II del Reglamento del Fondo de Asistencia Social , en tanto que opuesto al principio de igualdad y a la Directiva CE 1999/70 /CE de 28 de junio . Reconocemos el derecho de los trabajadores con contrato temporal, a los trabajadores indefinidos no fijos y a los trabajadores de los buques y reservas marinas a participar en el Fondo de Acción Social, y absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.



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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0229 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0229 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

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

Llévese testimonio de esta sentencia a los í por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.