



Roj: **STS 7348/2003 - ECLI:ES:TS:2003:7348**

Id Cendoj: **28079140012003101624**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/11/2003**

Nº de Recurso: **4579/2002**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**

Ponente: **MANUEL IGLESIAS CABERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinte de Noviembre de dos mil tres.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la UNIFICACION DE DOCTRINA, interpuesto por el Letrado D. RAFAEL ACORTA CALLEJA, en nombre y representación de GAMESA PRODUCCIONES AERONÁUTICAS, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 1 de octubre de 2002, que resolvió el recurso de suplicación nº 1640/2002 de dicha Sala, interpuesto por D<sup>a</sup> Lucía , contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Álava, de fecha 24 de abril de 2002, en autos seguidos a instancia D<sup>a</sup> Lucía contra mencionada empresa, sobre despido.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 24 de abril de 2002 dictó sentencia el Juzgado de lo Social núm. 3 de Álava, declarando como probados los siguientes hechos: "1º. Se consideran hechos probados que D<sup>a</sup> Lucía , afiliada a la Confederación Sindical de ELA, ha prestado servicios para la empresa 'Gamesa Producciones Aeronáuticas S.A.' desde el día 8-1-2001 con la categoría profesional de Montador-Ayudante Especialista y con salario bruto diario de 49,31 euros (8.204 pesetas) incluido prorrateo de pagas extras.- 2º. Que con fecha 12-12-01 se le entregó a la trabajadora documento de liquidación y finiquito con fecha de efectos 7-1-02 del siguiente tenor: 'De conformidad con lo establecido en el art. 49.1.c) del vigente ET, ponemos en su conocimiento que el próximo 7 de enero de 2002 daremos por terminado el contrato con usted suscrito.- La causa de la presente decisión es que en dicha fecha, expira el plazo de duración con usted pactado.- Le manifestamos finalmente, que queda disculpado de la necesidad de asistir a su puesto de trabajo y que tiene a su disposición la liquidación de partes proporcionales que le corresponde'.- 3º. Que en el contrato de trabajo firmado por la actora, se establecía una duración del mismo de 6 meses, desde el 8-1-01 hasta el 7-7-01 con objeto de atender a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos. Dicho contrato fue prorrogado por otros seis meses, desde el 8-7-02, por lo que la duración del mismo hasta la fecha de efectos del documento expresado en el anterior hecho probado, fue de 12 meses ininterrumpidos.- 4º. Al tiempo de celebrarse el contrato que vinculaba a las partes, esto es, el 8-1-01, la normativa vigente aplicable al mismo venía constituida por la legal contenida en el art. 15 TRET en relación al RD 2720/80 de 18 de julio.- 5º. Que se celebró la conciliación previa con resultado de intentada sin efecto en los términos que obran en el folio 6 y que se dan por reproducidos".

SEGUNDO.- El fallo de dicha sentencia es del siguiente tenor literal: "Que estimando la demanda formulada por D<sup>a</sup> Lucía frente a GAMESA Producciones Aeronáuticas, S.A., debo declarar y declaro la improcedencia del despido verificado el día 12-12-01, concediendo al empresario la facultad de optar dentro del plazo legal entre la readmisión de la trabajadora despedida o el abono de la indemnización de DOS MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO EUROS CON NOVENTA Y CINCO CÉNTIMOS (2.218,05 euros) más salarios de tramitación".

TERCERO.- Contra dicha sentencia interpuso recurso de suplicación por D<sup>a</sup> Lucía y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia el 1 de octubre de 2002, con el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por 'GAMESA PRODUCCIONES AERONÁUTICAS S.A.',



contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Álava, de fecha 24-4-02, dictada en autos 71/02, promovidos por Lucía frente al citado recurrente. En consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia. Acordamos la pérdida del depósito y aseguramiento prestados para recurrir, a los que se dará el destino que corresponda cuando la presente sentencia sea firme. Con imposición de costas".

CUARTO.- El Letrado D. RAFAEL ACORTA CALLEJA, en nombre y representación de GAMESA PRODUCCIONES AERONÁUTICAS, S.A., preparó recurso de casación para la unificación de doctrina contra la meritada sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y emplazadas las partes se formuló en tiempo escrito de interposición del presente recurso aportando como contradictorias la sentencias de fecha 23 de julio de 200 y 10 de septiembre de 2002, dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vascos en los recursos 1534/02 y 1628/02, respectivamente.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió el perceptivo informe proponiendo la declaración de la improcedencia para del recurso .

SEXTO.- Por providencia de 28 de octubre de 2003 se señaló el día 13 de noviembre de 2003 para la deliberación, votación y fallo del presente recurso lo que tuvo lugar en la fecha indicada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En la demanda que dio origen al presente procedimiento se solicita una sentencia que declare la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido de que había sido objeto la demandante, condenando a la empresa Gamesa Producciones Aeronáuticas, S.A. a la readmisión o al abono de la indemnización y de los salarios de tramitación. El Juzgado de lo Social estimó la demanda declarando la improcedencia del despido, con las consecuencias inherentes a tal pronunciamiento. El recurso de suplicación interpuesto por la empresa fue desestimado por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 1 de octubre de 2002, que ahora es recurrida en casación para la unificación de doctrina. Para el contraste ha seleccionado la recurrente la sentencia de dicha Sala de 23 de julio de 2002, que es en todo coincidente, hasta en las fechas en que ocurrieron la contratación y el despido en la misma empresa, con la que ahora se recurre, así es que se considera cumplido el requisito de la contradicción exigido por el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, y como ante supuestos de sustancial igualdad se han dado respuestas judiciales de signo contrario, procede entrar a decidir sobre el fondo del recurso para unificar la doctrina.

SEGUNDO.- De los hechos que en la sentencia recurrida se consignan como probados, conviene traer a un primer plano los más relevantes para la solución del litigio; la demandante fue contratada por Gamesa el 8 de enero de 2001, suscribiendo las partes un contrato eventual, con una duración de seis meses, con objeto de atender a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos, siendo prorrogado el contrato por otros seis meses, desde el 8 de julio de 2001 al 7 de enero de 2002. El 12 de diciembre de 2001 y con efectos de 7 de enero de 2002, se comunicó por la empresa a la trabajadora que en esta última fecha deba por terminado el contrato de trabajo, por la causa prevista en el artículo 49.1, c) del Estatuto de los Trabajadores, poniendo a disposición de la trabajadora la correspondiente liquidación de partes proporcionales que pudieran corresponder.

La empresa recurrente y los sindicatos suscribieron el 30 de mayo de 2000 un convenio colectivo de empresa, con vigencia en los años 2000 a 2002, en cuyo artículo 13 se pactó que el contrato eventual de los trabajadores de Gamesa tendría la duración máxima prevista en el convenio colectivo provincial para la industria del metal de Álava.

Discrepa la recurrente de la solución adoptada por la resolución impugnada en cuanto entendió que el contrato eventual suscrito por las partes se transformó en contrato de duración indefinida por haber sobrepasado la duración máxima prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos eventuales, y a tal efecto sostiene que dicha sentencia ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 del R.D. 2720/1998, de 18 de julio, por cuanto que el plazo a tener en consideración en este caso para la duración máxima del contrato no es el de seis meses previsto en el primero de los preceptos citados, sino el establecido en el convenio colectivo provincial para la industria del metal de Álava, al que se remite el convenio de la empresa recurrente. Como datos de interés especial en este caso se consideran los siguientes: la decisión unilateral de la empresa de dar por finalizado el contrato de 8 de enero de 2001, tuvo lugar el 12 de diciembre de 2001, para surtir efectos el 7 de enero de 2002; el convenio colectivo de empresa se suscribió el 30 de mayo de 2000; el 7 de marzo de 2001 se publicó el convenio de eficacia limitada para las industrias siderometalúrgicas de Álava, con vigencia de 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2003; dicho convenio fue suscrito por UGT y CCOO, de una parte, y por el Sindicato Empresarial Alavés, de otra, y la demandante está afiliada al sindicato ELA que no suscribió el convenio, ni consta que se haya adherido a él.



TERCERO.- La recurrente reconduce los términos del debate a dos cuestiones básicas: si es o no válida la remisión de un convenio colectivo de empresa, en materia de duración de los contratos eventuales, a un convenio de ámbito regional o provincial que aún no había adquirido vigencia, y si es válida y eficaz la remisión aludida a un convenio de eficacia limitada o extraestatutario, y habrá que decidir también en ese contexto cuál es el ámbito de actuación de la voluntad de las partes en la fijación del periodo de vigencia del contrato de trabajo temporal de carácter eventual. Como paso previo al análisis de esas cuestiones es preciso analizar la base normativa a tener en cuenta para decidir el litigio. Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo eventual se celebró el 8 de enero de 2001, la normativa aplicable al caso sería la prevista en el artículo 15.1, b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que dio al mismo la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y no la reforma operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, al establecer su disposición transitoria primera que los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de dicha Ley (11 de julio de 2001), continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron, pues si bien es cierto que la distinta regulación de la duración del contrato temporal que cada cuerpo normativo contiene no es factor decisivo en este caso, sí puede ser un dato útil la comparación de los distintos modos en los que el legislador ha contemplado esta modalidad contractual.

CUARTO.- Antes de seguir con el razonamiento es preciso delimitar el ámbito de influencia de la voluntad de las partes, tanto individual como colectiva, en la fijación de la duración de los contratos eventuales. Sostiene la empresa que el contrato que había celebrado con la demandante se extinguió por la causa prevista en el artículo 49.1, c) del Estatuto de los Trabajadores, al haber expirado el tiempo convenido para su duración, pero esta Sala ha venido declarando con reiteración, desde las sentencias de 22 de abril de 1985 y las anteriores de 9 de diciembre de 1983 y 21 de diciembre de 1984, que el contrato de trabajo, como regla general, se concierta por tiempo indefinido, admitiendo el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores la excepción de la temporalidad en los supuestos específicamente tasados y enumerados en la norma, a condición de que concurren las causas que motivan la temporalidad de la relación, condición que debe concurrir con carácter constitutivo; en la sentencia de 20 de enero de 2003 se vuelve a reiterar que la temporalidad en el contrato de trabajo exige una causa que la justifique, es decir que en nuestro sistema positivo la contratación temporal es eminentemente causal y, además, como consecuencia de esa circunstancia, la contratación temporal está sujeta a normas de derecho necesario, como advirtió nuestra sentencia de 22 de junio de 1990, y eso significa que habrá que estar a lo establecido en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que las partes pueden pactar una duración para el contrato eventual de duración igual o inferior a la prevista legal o convencionalmente, pero en ningún caso pueden sobrepasarla, todo ello, claro está, sin perjuicio de que durante la ejecución del contrato puedan las partes acudir a las causas de extinción previstas en el artículo 49, 1, a) de la ley estatutaria (mutuo acuerdo), o en el apartado d) del propio precepto (dimisión del trabajador), o en alguna otra de las que el precepto enumera, y puesto que se trata de una cuestión de derecho necesario e indisponible, la interpretación de las normas que la regulan ha de llevarse a cabo con especial rigor, para preservar los derechos indisponibles de los trabajadores.

QUINTO.- Las dos cuestiones que en el recurso se suscitan -validez de la remisión de un convenio de empresa a un convenio de ámbito superior que aún no se había suscrito, y si, en caso afirmativo, esa remisión solamente surtirá efectos si lo es a un convenio colectivo estatutario-, pueden ser analizadas conjuntamente, comenzando por esta última, ya que si tal posibilidad es rechazable, el debate queda con ello ventilado, sin necesidad de otras consideraciones.

Los contratos eventuales, según el artículo 15.1, b) del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, según la redacción dada a dicha norma por la Ley 63/97, pero con la posibilidad de que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, pueda modificarse la duración máxima de estos contratos, dentro de un periodo de dieciocho meses, "no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido", y la duda se sitúa ahora en torno a si el convenio colectivo que puede ampliar el tiempo de vigencia del contrato eventual, tiene que ser necesariamente un convenio estatutario o tal función puede ser llevada a cabo por cualquier pacto colectivo, con independencia de su eficacia.

Tradicionalmente se ha venido admitiendo que, junto a los convenios colectivos de eficacia general regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, existen otros pactos, también colectivos, negociados al margen de las exigencias y formalidades previstas para los estatutarios; así lo proclamó el Tribunal Constitucional en las sentencias 39/86, 104/87, 9/88 y en la de 8 de junio de 1999, al declarar que "la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocie es un sindicato"; en la sentencia de esta Sala de 8 de junio de 1999 ya se puso de relieve que "el artículo 37.1 de la Constitución ampara por igual a los convenios colectivos estatutarios y a los extraestatutarios", ahora bien, como se dice en nuestra sentencia de 18 de febrero de 2003, la eficacia general se reconoce solamente a los convenios colectivos estatutarios, según lo dispuesto en los artículos 37.1 de la Constitución y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que no



es posible una equiparación absoluta de ambas especies de pactos puesto que, dada su peculiar naturaleza y el proceso que se sigue para la negociación, no tienen los extraestatutarios fuerza normativa con carácter de generalidad, sino simplemente obligacional entre quienes los conciertan y sus representados y los que puedan adherirse al pacto. La consecuencia que de todo esto se deduce es que, en el orden jerárquico de fuentes de la relación laboral que contiene el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto que corresponde a los convenios colectivos extraestatutarios es el tercero, es decir, después de las normas legales y reglamentarias y de los convenios colectivos de eficacia general, situándose al mismo nivel que el contrato de trabajo, aunque su ámbito de aplicación excede de lo individual.

SEXTO.- Partiendo de las anteriores consideraciones, y sin olvidar que el Estatuto de los Trabajadores no alude en su articulado a los convenios colectivos de eficacia limitada o extraestatutarios, así como el carácter necesario e indisponible del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, habrá que concluir afirmando que, en buena lógica, la remisión que hace el artículo 15.1, b) del Estatuto de los Trabajadores a los convenios colectivos para que amplíen la duración máxima de los contratos eventuales, lo es a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general; a ese mismo resultado lleva la evolución legislativa española de los últimos tiempos, explicitando en las exposiciones de motivos de las Leyes 63/97 y 12/2001 la tendencia a limitar la temporalidad de las relaciones laborales, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, teniendo como objetivo las reformas potenciar la contratación indefinida, así como especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción (exposición de motivos de la Ley 63/97); la Ley 12/2001 siguió la misma tendencia reduciendo el tiempo de duración máxima de contrato eventual y afirmando en la exposición de motivos la necesidad de plantear nuevas formas que sigan favoreciendo el empleo y que se orienten, particularmente, a reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes.

SÉPTIMO.- La sentencia impugnada ha seguido la línea marcada por los criterios anteriormente expuestos, con argumentos acomodados a una interpretación razonable de las normas aquí analizadas, y puesto que el convenio de empresa (que por su ámbito no estaba habilitado para ampliar el plazo de duración de los contratos eventuales) se remitió en esta materia a un convenio extraestatutario, cuya naturaleza no se ha cuestionado, es evidente que este convenio no puede amparar la fijación de la vigencia de tales contratos por encima de lo previsto en el artículo 15.1, b) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, de conformidad con el razonado dictamen del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso interpuesto por la empresa, a la que se condena a la pérdida del depósito constituido para recurrir y a las costas.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la UNIFICACION DE DOCTRINA, interpuesto por el Letrado D. RAFAEL ACORTA CALLEJA, en nombre y representación de GAMESA PRODUCCIONES AERONÁUTICAS, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 1 de octubre de 2002, que resolvió el recurso de suplicación nº 1640/2002 de dicha Sala, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Álava, de fecha 24 de abril de 2002. Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir, al que se dará el destino legal, y la condena en las costas a la parte recurrente.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

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