

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO

Sentencia núm. 703/2021

Fecha de sentencia: 01/07/2021

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 4079/2018

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria

Fecha de Votación y Fallo: 16/06/2021

Voto Particular

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.6

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: BAA

Nota:

Resumen

CANAL DE ISABEL II. El acuerdo colectivo de garantías individuales para el supuesto de subrogación deja de aplicarse a quien era contratada interina por sustitución y, con posterioridad a la subrogación, se presenta a un proceso selectivo para cubrir por turno libre un puesto de administrativo comercial, supera con éxito el proceso, extinguiéndose el contrato de interinidad y suscribe un contrato indefinido. Es un supuesto de novación extintiva. Voto particular.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4079/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO

Sentencia núm. 703/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 1 de julio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a L. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha de 25 de junio de 2018 en su recurso de suplicación nº 145/2018, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por D^a L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 27 de

Madrid, que resolvió la demanda sobre reclamación de derecho y cantidad interpuesta por D^a L. contra Canal de Isabel II, Gestión S.A.

Se ha personado y ha presentado escrito de impugnación a través de su Letrado D. Pablo de la Morena Corrales la empresa Canal de Isabel II Gestión, S.A.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- 1. Presentada demanda sobre reclamación de derecho y cantidad por D^a L. contra Canal de Isabel II Gestión, S.A., fue turnada al Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, en cuyos HECHOS PROBADOS consta lo siguiente:

PRIMERO. D^a L. prestó sus servicios para el ente público CANAL DE ISABEL II desde el 2 de junio de 2003 hasta el 1 de junio de 2005, en virtud de contrato en prácticas a tiempo completo, aportado por la actora como documento nº 2 de los acompañados en la demanda (por reproducido)

Con posterioridad, la actora continuó prestando sus servicios para el citado ente en virtud de los siguientes contratos y por los siguientes periodos temporales:

-Del 20 de junio de 2005 hasta el 13 de febrero de 2008, mediante contrato de interinidad por sustitución (documento 3 de la demanda).

-Del 3 de marzo de 2008 al 2 de septiembre de 2008, mediante contrato eventual por circunstancias de la producción (documento 4 de la demanda).

-Del 9 de febrero de 2009 al 8 de febrero de 2010, mediante contrato eventual por circunstancias de la producción (documento 5 de la demanda).

-Del 26 de julio de 2010 al 30 de junio de 2012, mediante contrato de interinidad para sustitución de un trabajador (documento 6 de la demanda). En dicho contrato se subrogó, con fecha 1 de julio de 2012, la entidad demandada Canal de Isabel II Gestión, S.A., que es una empresa mercantil pública, resultado de la capitalización, de conformidad con la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid, del ente público Canal de Isabel II y que se constituyó al amparo de la Ley 3/2008, de 29 de diciembre, lo cual se concretó en el Acuerdo de 14 junio de 2012 del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.

SEGUNDO.- En fecha 30 de abril de 2010 se alcanzó un acuerdo entre el ente público Canal de Isabel II y la representación legal de los trabajadores, cuyo objeto era establecer

determinadas garantías individuales a favor de los trabajadores de aquél que, en su momento, pasasen a prestar sus servicios para la futura Sociedad Anónima que se constituyera conforme a la Ley 3/2008, acuerdo en el que se hizo constar que expiraría en el momento en que el empresario cesionario quede subrogado en los derechos y obligaciones de los trabajadores del empresario cedente (documento 16 del bloque documental de la parte demandada, que se da por reproducido).

TERCERO.- Mediante notificación de 11 de junio de 2012, el ente público Canal de Isabel II informó a la demandante -entre otros extremos- de la aprobación de la constitución de la Sociedad Anónima demandada, de la sucesión empresarial y de la subrogación de los derechos y obligaciones en aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, acompañando un “Documento de Compromiso de Garantías individuales” (documento 15 de la demandada, por reproducido), las cuales “responden a la literalidad de del Compromiso de Garantías Individuales suscrito el día 30 de abril de 2010”, recogándose únicamente aquellas que le eran de aplicación a la demandante.

CUARTO.- Tras la superación de un proceso selectivo convocado por la demandada para cubrir por turno libre 7 puestos de administrativo comercial, la actora resultó adjudicataria de una de dichas plazas, celebrando con aquélla contrato de trabajo de duración indefinida de fecha 7 de marzo de 2016, con efectos del día 14 de dicho mes (documento 7 de la demanda).

QUINTO.- Desde entonces, la demandada ha dejado de abonar a la actora determinados diferencias y conceptos salariales previstos en el citado acuerdo de garantías, cuyo importe reclama ésta en el hecho undécimo de su demanda (que se da por reproducido), si bien conforme a los cálculos y por el importe que consta en el documento 26 de los aportados por la demandada (que igualmente se da por reproducido), cuyo contenido acepta expresamente la demandante.

SEXTO.- Con fecha 27 de mayo de 2014 fue dictada la sentencia de la Audiencia Nacional - Sala Social- aportada como documento 27 por la parte demandada y en fecha 3 de diciembre de 2015 la Sentencia del Tribunal Supremo aportada como documento 28 (las cuales se dan por reproducidas).

SÉPTIMO.- Los Convenios Colectivos de aplicación a la relación laboral de la trabajadora son los siguientes: el XVII y XVIII Convenio Colectivo Estatal del CYII (de 17 de julio de 2007 y de 4 de agosto de 2010), el IV y V Convenio Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (de 8 de octubre de 2013 y de 4 de noviembre de 2015) y el I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II Gestión, S.A. (de 18 de enero de 2017).

OCTAVO.- En virtud de papeleta presentada en fecha 28 de diciembre de 2016, se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC el día 17 de enero de 2017, con el resultado de “sin avenencia”».

2.- En la parte dispositiva de dicha sentencia se dice lo siguiente: «Que desestimando la demanda interpuesta por D^a L. contra Canal Isabel II Gestión, S.A., absuelvo a dicha entidad demandada de las pretensiones deducidas contra ella en la demanda».

SEGUNDO.- D^a L. a través de su Letrado D. Jaime Esteve Bengoechea presentó recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, quien dictó sentencia el 25 de junio de 2018, en su recurso de suplicación nº 145/18, en cuya parte dispositiva se dijo lo siguiente: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto contra sentencia dictada el 26-09-2017 por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, en autos núm. 488/2017, que se confirma en su integridad».

TERCERO.- 1. D^a L. presenta recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia recurrida. Aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de marzo de 2018, rec. supl. 632/2017.

2.- Canal de Isabel II Gestión, S.A. a través de su Letrado D. Pablo de la Morena Corrales presenta escrito de impugnación contra el recurso de casación para la unificación de doctrina.

3.- Mediante diligencia de ordenación de 6 de mayo de 2019, se da traslado al Ministerio Fiscal para que emita su informe pertinente.

CUARTO.- El Ministerio Fiscal en su informe interesa la improcedencia del recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.- Por Providencia de fecha 12 de mayo de 2021, se hacía constar lo siguiente: "Estima la Sala que, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto se suspende el señalamiento acordado para cuatro de mayo de dos mil veintiuno, trasladando el mismo para el día dieciséis de junio de dos mil veintiuno, para cuya fecha se convocará a todos los Magistrados de esta Sala". En dicho acto, el Magistrado Ponente Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín, señaló que no compartía la decisión mayoritaria de la Sala y que formularía voto particular, por lo que se encomendó la redacción de la ponencia al Excmo. Sr. Magistrado D. Ignacio García-Perrote Escartín.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Objeto del recurso

1. El objeto del presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la trabajadora, tras la formalización válida de varios contratos temporales, el último de los cuales se suscribió en la modalidad de interinidad por sustitución, desde el 26-07-2010 al 13-03-2016, tiene derecho a conservar los derechos del acuerdo colectivo de garantías individuales suscrito para el supuesto de subrogación, una vez que la demandante, tras la superación con posterioridad a la subrogación de un concurso en turno libre, suscribió un contrato indefinido con efectos de 14-03-2016.

2. La trabajadora demandante estuvo prestando servicios para el ente público Canal de Isabel II desde el 02-06-2003, en virtud de sucesivos contratos temporales celebrados en las fechas indicadas en el ordinal primero del relato fáctico, el último de ellos suscrito el 26-07-2010 en interinidad por sustitución, subrogándose la entidad demandada Canal de Isabel II Gestión SA en dicho contrato con fecha de 01-07-2012, entidad que, con posterioridad, convocó proceso selectivo para cubrir por turno libre 7 puestos de administrativo comercial, proceso que fue superado por la actora celebrando contrato indefinido el 07-03-2016.

Desde entonces la actora ha dejado de percibir determinados conceptos salariales previstos en el acuerdo de garantías individuales firmado entre el ente público anterior y los representantes de los trabajadores el 30/04/2010, cuyo importe reclama en las presentes actuaciones.

La sentencia de instancia desestimó la demanda y la de suplicación, ahora impugnada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25-06-2018 (rec. 145/2018), confirma dicha resolución por considerar que, contrariamente a lo alegado, los contratos temporales celebrados con anterioridad no fueron fraudulentos, y que no procede la aplicación a la actora de las condiciones laborales de un pacto de 2010 después de haber sido objeto de una nueva contratación con otra empresa que no se encuentra vinculada por el mismo.

3. Recurre la demandante en casación para la unificación de doctrina e indica de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22-03-2018 (rec. 632/2017), en la que se plantea el derecho del demandante a seguir percibiendo su salario en Canal de Isabel II Gestión SA conforme al acuerdo de garantías individuales, después de haber firmado un contrato indefinido como consecuencia de la adjudicación de una plaza. Anteriormente el trabajador estaba vinculado por un contrato de relevo y era retribuido de conformidad con aquel acuerdo. La sentencia de contraste estima la demanda y declara el derecho del actor a percibir diversos conceptos salariales en cuantía prevista por el acuerdo de garantías individuales, razonando que se ha producido una novación de la naturaleza del contrato pero que la relación laboral es la misma y no hay motivo para mantener la antigüedad anterior y no la retribución.

SEGUNDO. La existencia de contradicción

1. El art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, precisa de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. La Sala considera, al igual que el Ministerio Fiscal, que concurre contradicción entre las sentencias comparadas, porque en ambos casos la demandada Canal de Isabel II, SA se subrogó en los contratos temporales de

los trabajadores afectados, reconociéndoles en el momento de la subrogación las garantías, pactadas en el “Compromiso de Garantías Individuales” de 30-04-2010, cuyos derechos no mantuvo cuando los afectados fueron contratados indefinidamente, tras la superación de los concursos correspondientes.

Ambos trabajadores reclaman que se les respete los derechos allí reconocidos y las sentencias comparadas llegan a fallos distintos, por entenderse en la recurrida que la actora celebró un nuevo contrato de trabajo con la citada demandada, mientras que en la de contraste se considera que sólo hubo una novación contractual.

TERCERO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal

1. La recurrente articula un único motivo de casación unificadora, sin citar ninguno de los apartados del art. 207 LRJS, en el que denuncia que la sentencia recurrida ha infringido art. 7 del IV y V Convenio Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, en relación con lo dispuesto en el artículo 1203 CC.

Defiende básicamente que la empresa demandada suscribió, al subrogarse en el contrato de trabajo de la demandante, el compromiso de garantías, acordado entre Canal de Isabel II y la representación legal de los trabajadores, por el que se procedió a contractualizar en parte los derechos, establecidos en el XVIII Convenio Colectivo Estatal del Canal de Isabel II, cuya aplicación quedó condicionada a la adhesión individual de los trabajadores fijos y temporales del Canal de Isabel II, de manera que, adherida la demandante a dicho acuerdo, se constituyó en una garantía *ad personam*, que no se extinguió por la suscripción de su contrato indefinido, puesto que la relación laboral continuó siendo la misma al punto que, la demandada le reconoció la antigüedad desde su último contrato temporal, siendo aplicable, por tanto, la doctrina sobre la unidad del vínculo, cuya aplicación no depende del carácter fraudulento de la relación laboral, sino de la unidad propia de la relación

laboral, no habiéndose producido, por tanto, una novación extintiva del contrato, como mantiene la sentencia recurrida, sino una novación modificativa, como sostiene la sentencia referencial.

2. Canal de Isabel II, SA, ha impugnado el recurso de casación, en el que denuncia que el mismo no se ha formalizado regularmente, aunque no reclama su inadmisión, toda vez que, admite que el recurso se articula sobre las infracciones mencionadas anteriormente.

Defiende, en todo caso, que la suscripción del contrato indefinido constituyó una novación extintiva, tal y como mantiene la sentencia recurrida, no siendo obligado, por tanto, que se respete la cláusula de garantías individuales, suscritas al momento de la subrogación contractual.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso, por cuanto considera que la relación temporal, mantenida por la demandante hasta el 14-03-2016, se extinguió al suscribirse el contrato indefinido, perdiendo, por consiguiente, las garantías suscritas al producirse la subrogación contractual.

CUARTO. El recurso identifica y razona suficientemente la contradicción y la infracción

1. Debemos analizar, como cuestión previa, si el recurso cumple adecuadamente con las exigencias legales en orden a identificar de manera mínimamente satisfactoria el presupuesto de contradicción, y, en su caso, el de citar y razonar suficientemente la infracción de los preceptos legales que denuncia.

Como recuerda la STS 4-12-2019, rec. 107/2018, citando las STS 21-6-2017, rec. 210/2016 y 26-1-2016, rec. 144/2015, la doctrina de esta Sala sobre las exigencias del escrito de interposición del recurso de casación, viene insistiendo en la necesidad de que el escrito cumpla de modo razonable con las exigencias formales que impone el antedicho precepto.

“A título de ejemplo baste citar alguno de los precedentes que en ellas mencionamos:

A) La STS de 15 junio 2004 (rec. 103/2004) desestima el recurso, al entender que se produce un incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos establecidos para recurrir, en tanto que, ni señala cuáles son los motivos por los que encauza el recurso, ni cita de manera clara y concreta qué preceptos considera infringidos, ni menos aún razona por qué y en qué sentido lo han sido. Con cita de numerosos antecedentes, se argumenta la necesidad de que se cumpla con las exigencias legales: "Y es que, si así no hubiera de hacerse, se produciría un doble resultado pernicioso para los principios que deben regir el proceso y para la finalidad que éste está llamado a cumplir. Por un lado, se estaría pretendiendo que fuera el propio Tribunal quien tuviera que construir y fundamentar el recurso, con la consiguiente pérdida de la obligada neutralidad de aquél: la construcción y argumentación del recurso únicamente a la parte recurrente incumbe; y por otro, la decisión del recurso que hubiera de adoptar el órgano jurisdiccional en estas condiciones, necesariamente habría causado indefensión a la parte recurrida, porque le habría impedido conocer con la debida claridad y precisión el sentido y alcance de la tesis de su contrincante, de suerte que no hubiera podido rebatirla con la necesaria seguridad y eficacia".

B) En la STS de 24 noviembre 2009 (23/2009) hay nuevamente una detallada exposición sobre la necesidad de establecer y justificar la causa de impugnación de la sentencia recurrida. Esta exigencia no se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideren aplicables, sino que es requisito ineludible para su correcta observancia razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia.

C) En la STS 4 noviembre 2010 (rec. 65/2010) se invocan diversos precedentes, insistiendo en la idea de que " para cumplir con el requisito de la fundamentación de la infracción legal es necesario no sólo citar los preceptos que se consideren infringidos, sino también razonar la pertinencia y fundamentos de la infracción en forma suficiente".

D) Del mismo modo, la STS 26 junio 2013 (rec. 165/2011) invoca numerosos precedentes para reiterar la necesidad de cumplir las exigencias legales, al margen de la mayor o menor extensión formal que el escrito presente: "No se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia".

Hemos mantenido el mismo criterio en múltiples sentencias, por todas STS 2-07-2020, rec. 247/18, y 6-05-2020.

2. Atendidos los criterios expuestos, la Sala considera que, si bien la redacción del motivo de casación es manifiestamente mejorable, no ha causado indefensión a la recurrida, quien ha identificado claramente cuáles son las infracciones denunciadas en el recurso, frente a las que se ha defendido ordenadamente, siendo revelador que no haya pedido la inadmisión del recurso, no habiéndose pedido tampoco por el Ministerio Fiscal, de manera que vamos a resolver sobre el fondo del asunto, en aras a las garantías de tutela judicial efectiva y de acceso al recurso reconocidas en la Constitución.

QUINTO. Datos y elementos de los que partir

1. La resolución del motivo exige recordar, con carácter previo, algunos extremos que han quedado perfectamente acreditados:

a. La señora (L.) suscribió con Canal de Isabel II diversos contratos de trabajo temporales, que se extinguieron en su momento, sin que se impugnaran dichas extinciones. La sentencia recurrida parte del carácter lícito de estos contratos.

b. El 26 de julio de 2010 suscribió un contrato de interinidad por sustitución, que se mantuvo vigente hasta el 13-03-2016 inclusive. La sentencia recurrida parte igualmente del carácter lícito de este contrato.

c. El 30-04-2010 Canal de Isabel II y la representación legal de los trabajadores suscribieron un acuerdo, con un conjunto de condiciones en materia salarial, jornada, descansos, licencias, protección social, protección contra el despido, reconocidas a título individual a favor de los trabajadores fijos y temporales del Ente empresarial, que se adhiriesen al acuerdo. Este conjunto de condiciones sería aplicable en el caso de que se produjese una sucesión empresarial, debiendo actualizarse dichas condiciones a las que reconozca el convenio colectivo que esté vigente (incluso en fase de ultraactividad) al momento de producirse la sucesión.

d. El 11-06-2012 Canal de Isabel II comunicó a la demandante que el 1-07-2012 se produciría la subrogación en su contrato de trabajo por parte de Canal de Isabel II. En dicha comunicación se precisa que, “A esta carta, cuyos efectos son los de notificación de la sucesión empresarial, se acompaña un Documento en el que se recoge el compromiso asumido por la Dirección de CYII de garantizarle para el futuro, a título individual, determinados derechos, entendiéndose que las condiciones, cuantías, porcentajes,

requisitos, así como cualquier otra particularidad o circunstancia, de dichos derechos están referidas, en el momento de la sucesión empresarial, a las equivalentes o análogas que se señalan en el XVIII Convenio Colectivo de Canal de Isabel II, salvo aquellas que, después de la firma de dicho Convenio (30.04.2020), han sido modificadas por distintas leyes. Asimismo, de producirse alguna modificación legal antes de la fecha efectiva de la transmisión, resultará igualmente aplicable”.

e. Canal de Isabel II siguió aplicando el XVIII Convenio de Canal de Isabel II hasta el 31-12-2012 y, a partir de aquí, aplicó el acuerdo de garantías a los trabajadores, en cuyos contratos se había subrogado.

f. A los trabajadores, contratados directamente por dicha mercantil, les aplicó el III Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24-8-2007).

g. Se promovió conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, reclamándose que se aplicara el XVIII Convenio colectivo a todo el personal de Canal de Isabel II Gestión, ya fuera personal subrogado o de nueva contratación. La AN dictó sentencia el 14-06-2013 en su proced. 177/2013, en la que se estimó parcialmente la demanda, reconociéndose al personal subrogado la aplicación del convenio citado hasta que entrara en vigor un nuevo convenio aplicable a la demandada, a quien se absolvió de la segunda pretensión.

h. El 27-05-2014 la Sala Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en su proced. 123/2014, en la cual declaró que, el convenio colectivo aplicable al personal de Canal de Isabel II Gestión era el IV Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, publicado en el BOE de 21-10-2013. Dicha sentencia fue confirmada por STS 3-12-2015, rec. 5/2015.

i. Tras superar el correspondiente proceso selectivo en turno libre, la actora resultó adjudicataria de una plaza de administrativo comercial en oficinas centrales, suscribiendo el correspondiente contrato indefinido el 7-03-2016, con efectos de 14-03-2016. La actora ha continuado trabajando como administrativo comercial en las oficinas centrales y se le ha mantenido en sus nóminas la antigüedad de 26-07-2010.

j. A partir del 14-03-2016 la empresa ha dejado de mantener las garantías, suscritas al momento de la subrogación.

2. La sentencia recurrida entiende que, al suscribir un contrato indefinido, se produjo la novación extintiva de la relación temporal mantenida con anterioridad, por lo que no hay razón para que se le respeten las condiciones, asumidas por la empresa al momento de su subrogación, toda vez que dichas garantías tenían por objeto asegurar determinadas condiciones de trabajo, mientras se mantuviera vigente el contrato temporal en el que se subrogó la empresa demandada.

SEXO. El acuerdo colectivo de garantías individuales no es aplicable en el presente supuesto

1. Lo primero que debemos determinar es el sentido y alcance del acuerdo colectivo de 30-04-2010 de garantías individuales para el supuesto de subrogación.

La finalidad de este acuerdo colectivo era asegurar a los trabajadores que estuvieran contratados por la entidad empleadora en esa fecha, tanto indefinidos como temporales, el mantenimiento tras la subrogación de determinadas condiciones que venían disfrutando. Esto es, esos trabajadores, tanto indefinidos como temporales, conservarían esas condiciones en la nueva empresa.

Pero ha de entenderse que esa conservación de condiciones tendría lugar mientras los trabajadores subrogados mantuvieran sus contratos, tanto fijos como temporales, sin que la conservación de las condiciones de trabajo pudiera llegar a aplicarse a una persona, como es el caso de la recurrente en casación unificadora, que voluntariamente se presenta a un proceso selectivo para cubrir por turno libre un puesto de administrativo comercial con unas bases que establecían condiciones distintas e incompatibles con las que tenía como contratada temporal en un contrato válido de duración determinada que se extingue, porque, tras superar el proceso selectivo, suscribe un contrato

indefinido conforme a las condiciones establecidas en las bases de la convocatoria.

El sentido y alcance del acuerdo colectivo de garantías individuales era proteger las condiciones alcanzadas por los trabajadores indefinidos y temporales, de manera que la nueva entidad empleadora que se había subrogado en sus contratos tuviera que seguir respetando esas condiciones. Pero el acuerdo colectivo no puede extenderse a un nuevo contrato indefinido celebrado con posterioridad a la subrogación por quien era, hasta el momento de la celebración de ese nuevo contrato indefinido, titular de un válido contrato de interinidad por sustitución que se extingue, precisamente, como consecuencia de la suscripción del nuevo contrato indefinido. Este nuevo contrato indefinido tiene sus propias condiciones, establecidas en las bases de la convocatoria del proceso selectivo a las que voluntariamente se presentó la recurrente y que son distintas e incompatibles con las que la trabajadora tenía en su anterior contrato.

En el presente supuesto, la clave está en el nuevo proceso selectivo convocado por la empresa con posterioridad a la subrogación con unas bases y unas determinadas condiciones, libremente aceptadas por la trabajadora y conforme a las cuales suscribió un nuevo contrato indefinido que supuso la extinción del anterior contrato de interinidad por sustitución. Este último era el contrato protegido por el acuerdo colectivo de garantías individuales y no el nuevo contrato de trabajo indefinido, cuyas condiciones no eran ya las de ese acuerdo colectivo de garantías individuales, sino las de las bases del proceso selectivo.

En definitiva, el acuerdo colectivo de garantías individuales se aplicaba al contrato de interinidad por sustitución de la trabajadora, mientras este contrato temporal estuviera vigente, sin que pueda aplicarse al nuevo contrato indefinido suscrito por la trabajadora, que supuso la extinción de su anterior contrato temporal y que se rige por las bases de la convocatoria libremente aceptadas por la trabajadora. De otra forma se produciría una suerte de “espiguelo”, en el sentido de pretender aplicarse al nuevo contrato (que no

puede olvidarse que es indefinido) las condiciones que regían el anterior contrato temporal, cuando el nuevo contrato indefinido tiene establecidas sus propias condiciones que son incompatibles y distintas a las que se aplican al anterior contrato de interinidad por sustitución. Se aseguraban al contrato de interinidad por sustitución unas determinadas condiciones mientras ese contrato temporal estuviera vigente. Pero esas condiciones no se pueden proyectar ni extender a un nuevo contrato que es indefinido y que cuenta con su propia regulación que es ajena al acuerdo de garantías individuales.

2. El razonamiento anterior nos lleva a concluir que la voluntaria suscripción por la trabajadora del contrato indefinido supuso una novación extintiva y no una novación modificativa. Su anterior contrato temporal de interinidad por sustitución se extinguió y la trabajadora pasó a ser titular de un contrato indefinido siendo las condiciones de uno y otro contrato “incompatibles” (artículo 1204 del Código Civil, CC).

Respecto de la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa, ya la STS 14-05-2007, rcud 85/2006, ha señalado que no se trata de “una novación modificativa de la relación laboral, sino (de) la novación extintiva de la preexistente y su sustitución por la nueva (...), habida cuenta de que el fenómeno extintivo ...tiene lugar ... también cuando (el contrato de trabajo) se transforma en modalidad o especie distinta”.

Estamos, en los términos de la STS 11/04/2005, rec. 143/2004, ante “un cambio en el régimen contractual, aunque este cambio sólo afecta a una parte del contenido de la prestación de trabajo.”

Por lo demás, en el presente supuesto se respeta lo que hemos venido denominando unidad esencial del vínculo, toda vez que a la trabajadora se le reconoció, como no puede ser de otra manera, la antigüedad derivada de la anterior contratación temporal, previa a la nueva contratación por tiempo indefinido.

La doctrina de la unidad esencial del vínculo obliga a computar la antigüedad del trabajador en la empresa desde el momento en que este inicia la prestación de servicios para dicha empresa, con independencia de la modalidad contractual con la que lo haga. Remitimos, por todas, a las SSTS 7-06-2017, rcud 113/2015, y 21-09-2017, rcud 2764/2015, que examinan la cuestión de la existencia o no de rupturas significativas de esa unidad esencial del vínculo, por el tiempo transcurrido entre la extinción de un contrato de trabajo y la suscripción del siguiente.

Pero el cómputo de la antigüedad o de los años o tiempo de servicio derivados de la doctrina de la unidad esencial del vínculo lo es a efectos de los complementos de antigüedad (o equivalente) y de la indemnización que pueda corresponder por despido o extinción del contrato, sin que, con carácter general, se pueda extender a las condiciones de trabajo, que serán las que se correspondan con el orden normativo, convencional y contractual aplicable en cada momento y que la doctrina de la unidad esencial del vínculo no persigue ni pretende petrificar.

3. Respecto de cuál fue la intención de las partes que suscribieron el acuerdo colectivo de garantías individuales de 30-04-2010 es reveladora la disposición adicional primera del I Convenio colectivo de Canal de Isabel II Gestión, S.A., 2017-2019.

Esta disposición, tras recordar que el acuerdo colectivo de garantías individuales de 2010 se recoge en el anexo VIII del citado convenio colectivo, precisa que, “en el caso de los trabajadores sujetos a contrato temporal, el (acuerdo colectivo de garantías individuales) se extingue en el mismo momento que la relación contractual procedente del Ente Público en la que se originó incluso aunque el trabajador volviera a ser contratado por Canal Gestión (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un periodo de tiempo entre la extinción y la nueva contratación)”.

El I Convenio colectivo de Canal de Isabel II Gestión, S.A., 2017-2019, es posterior a la contratación como indefinida de la ahora recurrente en casación unificadora. Pero, estos actos “posteriores” de los contratantes colectivos

(artículo 1282 CC) ayudan sobremanera a interpretar el sentido y alcance de acuerdo colectivo de garantías individuales y a desvelar cual fue la intención de quienes lo suscribieron (artículo 1281 CC).

Por lo demás, la sentencia recurrida no vulnera el artículo 7 del V Convenio Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, 2015-2017, de conformidad con el cual “se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor ese Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual”.

Como razona la sentencia recurrida, al nuevo contrato indefinido suscrito por la trabajadora no le es aplicable de ningún modo el artículo 7 de la citada norma convencional, toda vez que se constituyó una relación *ex novo*, sin vinculación con la anterior y el acuerdo colectivo de garantías individuales no genera, a modo de condición más beneficiosa, el derecho de los trabajadores que a partir de 2016 ingresaron, como la actora, mediante contrato indefinido -tras superar las pruebas selectivas- a percibir las retribuciones fijadas en el compromiso aludido. Quienes accedieron a la empresa por este medio, en el año 2016, no son, en definitiva, personal afectado, a título individual, por las condiciones del acuerdo colectivo de garantías individuales, “entre otras razones, porque la prestación de servicios ya no se hace en calidad de personal subrogado en Canal de Isabel II Gestión, S.A., sino en virtud del nuevo título contractual.”

Finalmente, la interpretación alcanzada no contraría, en modo alguno, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. El acuerdo colectivo de garantías individuales de 2010 se aplica a todos los trabajadores subrogados, fueran indefinidos o temporales, pero no se aplica a quien queda fuera de su ámbito de aplicación por haber suscrito, tras la subrogación, un nuevo contrato indefinido que extingue el anterior contrato temporal de interinidad por sustitución y que tiene sus propias

condiciones (las de las bases de la convocatoria y no las del acuerdo colectivo de garantías individuales).

SÉPTIMO. La desestimación del recurso

1. Por las razones expuestas, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a L., representada y asistida por el letrado D. Jaime Esteve Bengoechea, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha de 25 de junio de 2018 en su recurso de suplicación núm. 145/2018, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por D^a L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, que resolvió la demanda sobre reclamación de derecho y cantidad interpuesta por D^a L. contra Canal de Isabel II, Gestión S.A.
2. Confirmamos, en consecuencia, la sentencia recurrida.
3. Sin costas (art. 235 LRJS).

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 para la unificación de doctrina interpuesto por D^a L., representada y asistida por el letrado D. Jaime Esteve Bengoechea, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha de 25 de junio de 2018 en su recurso de suplicación núm. 145/2018, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por D^a L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, que resolvió la demanda sobre reclamación de derecho y cantidad interpuesta por D^a L. contra Canal de Isabel II, Gestión S.A.
2. Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha de 25 de junio de 2018 en su recurso de suplicación núm. 145/2018.

3. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

Voto Particular que formula el Magistrado Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín al que se adhirieron doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, doña Rosa María Virolés Piñol, don Antonio Vicente Sempere Navarro y don Juan Molins García-Atance, de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con la sentencia dictada en el Recurso de Casación núm. 4079/2018

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso de casación núm. 4079/2018, en el que expreso con total respeto, mi discrepancia respecto del criterio que mantiene la postura mayoritaria del Pleno de la Sala al resolver las cuestiones que se suscitan en el presente recurso de casación, sosteniendo la misma posición que mantuve en la deliberación.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

PRIMERO. – 1. Comparto el resumen de los datos y elementos de los que hay que partir, recogido en el fundamento de derecho quinto de la sentencia, salvo en la ausencia de mención al puesto de trabajo, desempeñado por la demandante desde su primer contrato temporal hasta la actualidad – auxiliar administrativa comercial en el centro de trabajo de oficinas centrales – tal y como mantuve en la deliberación, toda vez que así se deduce de los hechos probados primero y cuarto de la sentencia de instancia, en los que se identifican los contratos de trabajo, suscritos por las partes y se precisa el documento en el que se encuentran. La lectura de dichos contratos permite constatar, sin

ningún género de dudas, que la demandante siempre trabajó como auxiliar administrativa comercial en oficinas centrales, lo que puede examinarse por este Tribunal en esta fase procesal, toda vez que la sentencia referida, al justificar los hechos probados, en cumplimiento del mandato del art. 97.2 LRJS, se remitió a la documental mencionada, aportada por ambas partes. Se trata, en todo caso, de un hecho pacífico, puesto que la empresa, como es de ver en el folio 149 vuelto reconoció el hecho primero de la demanda, donde se afirma que la demandante ha ocupado siempre el puesto de trabajo de auxiliar administrativo comercial en el Área de Gestión Comercial, Subdirección de Relaciones Comerciales, Dirección Comercial.

En consecuencia, la actora ha prestado en el mismo puesto de trabajo, sin solución de continuidad, primero en virtud de un contrato temporal de interinidad y después con una relación laboral de duración indefinida.

La prohibición de discriminación de los trabajadores temporales respecto de los que tienen contratos de duración indefinida (art. 15.6 del ET) obliga a concluir que las retribuciones correspondientes a dicho puesto de trabajo son las mismas, con independencia de la naturaleza temporal o no de la relación laboral. Por tanto, no es cierto que el nuevo contrato fijo tenga establecidas condiciones laborales incompatibles y distintas a las del anterior contrato temporal.

La sentencia recurrida deja sin efecto la garantía de mantenimiento de determinadas condiciones laborales que disfrutaban los trabajadores que prestaban servicios en el Canal de Isabel II por la única razón de que la demandante ha pasado de prestar servicios como auxiliar administrativa comercial en el Área de Gestión Comercial en virtud de un contrato temporal, para hacerlo con un contrato de duración indefinida.

Ni ha habido solución de continuidad en su prestación de servicios, ni se ha probado que se haya producido un cambio en las condiciones laborales antes y después del contrato de duración indefinida. En caso contrario, se perjudicaría a la actora por el hecho de estar prestando servicios para el Canal

de Isabel II con un contrato temporal, discriminándola respecto de los trabajadores con contratos de duración indefinida, que siguen disfrutando de la citada garantía.

2. Considero también necesario partir de otro hecho relevante, no recogido en el resumen de datos y elementos de los que hay que partir de la sentencia mayoritaria, en cuyo FD 5º, apartado d) se refleja la comunicación, realizada por Canal de Isabel II a la demandante, en la que se le notificaba la subrogación y se acompañaba el documento, que contenía el acuerdo de garantías individuales, pero no se recoge que en la misma fecha se suscribió por la demandante el mencionado acuerdo, tal y como se desprende de los documentos 15 y 16 de la demandada, cuyo examen es viable para este Tribunal, puesto que en el hecho probado tercero de la sentencia de instancia se remite al documento 15 de la demandada, en el que se refleja dicha suscripción en la fecha mencionada. En el apartado b) de los CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL COMPROMISO se dice textualmente: Para que las garantías sean efectivas, cada trabajador deberá aceptar las mismas por escrito, a cuyo fin, con carácter previo a la sucesión empresarial, le será remitida una carta por la Dirección de CYII a cuyo contenido prestará su conformidad, además recibirá una copia del acuerdo.

Ambos extremos son relevantes, como se desarrollará más adelante, puesto que permiten constatar que el contenido de la relación laboral, antes y después de la novación contractual, producida el 14-03-2016, fue siempre el mismo, salvo en la duración del contrato y acreditan, además, que el Acuerdo de Garantías Individuales, suscrito por la demandante el 11-06-2012, se incorporó a su patrimonio, cuando se adhirió voluntariamente al acuerdo colectivo de 30-04-2010.

SEGUNDO. – 1. La sentencia mayoritaria considera que la finalidad del Acuerdo de Garantías Individuales, suscrito el 30-04-2010 por el Ente Público Canal de Isabel II y el comité de empresa, que representaba entonces a sus trabajadores, tenía por finalidad que todos los trabajadores de la entidad empleadora en dicha fecha, ya fueran fijos o temporales, continuaran disfrutando de la mayor parte de condiciones laborales, que venían

disfrutando, cuando se produjera la subrogación. Por dicha razón, defiende que dicho derecho se mantendría únicamente mientras estuvieran vigentes dichos contratos, de manera que, dichos derechos no pueden ser extendidos a una persona, que se presenta a un proceso selectivo para cubrir por turno libre un puesto de administrativo comercial con unas bases que contenían condiciones distintas.

Concluye, por tanto, que, una vez extinguido el contrato de interinidad por vacante, se produjo una novación extintiva del contrato, que impide la aplicación del acuerdo de garantías individuales, suscrito por la demandante el 11-06-2012, por cuanto las condiciones de trabajo de uno u otro contrato son incompatibles. Admite, sin embargo, que la demandante tiene derecho a que se le reconozca la antigüedad previa y que se compute a efectos de una eventual indemnización por la extinción de su contrato de trabajo, en aplicación del principio de unidad esencial del vínculo.

Refuerza su argumentación con la Disposición Adicional Primera del I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II Gestión, publicado en el BOE de 18-01-2017 y suscrito por Canal de Isabel II Gestión, SA y las secciones sindicales CSIT-UP, UGT y SIT-CYII, en cuyo apartado sexto se dice: Por ello, en el caso de los trabajadores sujetos a contrato temporal, el CGI se extingue en el mismo momento que la relación contractual procedente del Ente Público en la que se originó incluso aunque el trabajador volviera a ser contratado por Canal Gestión (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un periodo de tiempo entre la extinción y la nueva contratación). Considera importante dicho pacto, porque revela la intención de los negociadores del Acuerdo de Garantías Individuales.

Niega, que sea aplicable el art. 7 del V Convenio Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales 2015-2017, por cuanto la demandante tiene una relación "ex novo" desde el 14-03-2016, a la que no es aplicable el Acuerdo de Garantías Individuales, debiendo aplicarse exclusivamente las condiciones establecidas en el concurso al que se presentó libremente.

Defiende finalmente que no es aplicable la Directiva 1999/70/CE, puesto que se trató igualmente a los trabajadores fijos y temporales, sin que quepa aplicar a la demandante un acuerdo de garantías individuales tras la novación extintiva de su relación laboral, al obtener su plaza tras la superación del correspondiente concurso libre al que se presentó libremente.

TERCERO. 1. Comparto con la sentencia mayoritaria, que la finalidad del Acuerdo de Garantías Individuales, suscrito por el Ente público Canal de Isabel II y los representantes unitarios de los trabajadores en la fecha de su suscripción, era garantizar a todos los trabajadores de la entidad, ya fueran fijos o temporales, el mantenimiento básico de las condiciones de trabajo, disfrutadas convencionalmente en la entidad, ante la previsión de una inmediata sucesión empresarial, que se produjo efectivamente con efectos de 1-07-2012, mientras mantuvieran su relación con CANAL DE ISABEL II GESTION. Comparto también que dichas garantías perderían absolutamente su razón de ser en el momento en que se extinguiera definitivamente la relación laboral con Canal de Isabel II Gestión, ya fuera fija o temporal, toda vez que, extinguida la relación laboral, ya no sería aplicable ninguna condición de trabajo, lo que incluye necesariamente a las garantías reconocidas a título individual, tras adherirse al Acuerdo de 30-04-2010.

Pero no comparto que el Acuerdo dejara de ser efectivo, porque la demandante accediera a la condición de fija de plantilla, tras superar un concurso de turno libre, sin que mediara solución de continuidad entre su situación previa, como interina por sustitución y la actual, toda vez que, el 14-03-2016 continuó realizando las mismas funciones como auxiliar administrativo comercial en las oficinas centrales, que había realizado hasta el 13-03-2016. Es así, aunque en la convocatoria para la cobertura de vacantes, en la que la demandante resultó adjudicataria de una plaza indefinida de administrativo comercial en oficinas centrales, se establecieran unas determinadas condiciones laborales, aplicables genéricamente a los adjudicatarios de las plazas, como no podría ser de otro modo, toda vez que se trató de un proceso selectivo de turno libre, lo cual comporta que, las condiciones laborales,

establecidas en la convocatoria, estaban previstas para quienes participaran en la misma, lo que sucedería naturalmente con los adjudicatarios externos, pero no a quienes ya eran trabajadores de la empresa, a quienes se había garantizado, en su momento, que se les mantendrían para el futuro las garantías controvertidas, cuya eficacia no se condicionó a la pérdida de su condición de trabajadora temporal, especialmente cuando se ha demostrado que la demandante continuó desempeñado, a partir del 14-03-2016, el mismo puesto de trabajo, que venía desempeñando desde su contratación inicial.

Consiguientemente, la modificación de la duración del contrato no tiene entidad suficiente para admitir que las condiciones de trabajo han devenido totalmente incompatibles, como exige el art. 1.204 CC, para que se produzca la novación extintiva.

Así, lo hemos mantenido en STS 7 de junio de 2017, rcud. 113/2015, donde dijimos que “...la novación extintiva sólo se admite si está objetivamente fundada en la modificación del contenido de la obligación y por ello en los supuestos en que la relación sigue siendo la misma, la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones (sucesivas) diferentes».

El mismo criterio se mantuvo en STS 21 de septiembre de 2017, rcud. 2764/2015, donde dijimos: “La STS 963/2016 de 8 de noviembre (rcud. 310/2015) resume la doctrina que hemos ido sentando y ahora debemos aplicar por razones de igualdad en la aplicación de la ley y de seguridad jurídica, acordes con la finalidad de este recurso unificador:

...Desde muy tempranamente, la doctrina de la Sala sostuvo que «[e]n el ámbito del Derecho del Trabajo es regla y principio general [...] que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe... la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal. La novación extintiva sólo se admite si está objetivamente fundada en la modificación del contenido de la obligación y por ello en los supuestos en que la relación sigue siendo la

misma, la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones [sucesivas] diferentes» (STS 12/11/93 -rcv 2812/92 -).

Planteamiento que si bien inicialmente fue establecido a efectos retributivos del complemento de antigüedad y en los supuestos de ausencia de solución de continuidad, posteriormente también fue aplicado a la hora de determinar los servicios computables para calcular la indemnización propia del despido improcedente y se amplió a todos los supuestos en que pudiera apreciarse la unidad esencial del vínculo, de forma que -como recuerda la STS 08/03/07 rcd 175/04 , dictada en Sala General- «[e]l tiempo de servicio al que se refiere el art. 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores sobre la indemnización de despido improcedente debe computar todo el transcurso de la relación contractual de trabajo, siempre que no haya habido una solución de continuidad significativa en el desenvolvimiento de la misma».

La sentencia mayoritaria admite la doctrina expuesta y reconoce que, en el presente supuesto, se respeta la “unidad esencial del vínculo”, concretada en el reconocimiento de la antigüedad de la demandante a los efectos del devengo del complemento de antigüedad y de la indemnización, que le pudiera corresponder por despido o por la extinción del contrato, pero niega, sin embargo, que pueda extenderse “a las condiciones de trabajo, que serán las que correspondan con el orden normativo, convencional, o contractual aplicable en cada momento que la doctrina de la unidad esencial del vínculo no persigue ni pretende petrificar”.

2. No comparto la tesis expuesta, porque, al momento de producirse la subrogación, se garantizó a la demandante, a título individual, la conservación de los derechos derivados del XVIII Convenio de CYII para el futuro, sin mencionar, de ningún modo, que ese futuro concluiría cuando la demandante perdiera su condición de trabajadora temporal, debiendo entenderse, por el contrario, que esa garantía de futuro se conservaría, mientras se mantuviera la relación laboral entre las partes, del mismo modo que sucede con los trabajadores fijos, porque así lo manifestaron los negociadores del compromiso, quienes no distinguieron nunca entre trabajadores fijos y temporales, ni limitaron su vigencia a la pérdida de la causa de temporalidad de los contratos temporales. De hecho, en el documento de compromiso de garantías individuales, suscrito por Canal de Isabel II Gestión y la demandante el 11-06-2012, las partes se sometieron a la literalidad del Compromiso de Garantías Individuales, suscrito el 30-04-2010, en el que no se diferencia, de ningún modo entre trabajadores fijos y temporales, como no podría ser de otro

modo, toda vez que la finalidad del compromiso era garantizar que todos los trabajadores, ya fueran fijos o temporales, cuyos contratos estuvieran vigentes al momento de la subrogación, mantendrían, a título personal y para el futuro, los derechos reconocidos en el convenio reiterado, una vez contractualizados individualmente.

Dicha conclusión, no puede enervarse aunque en la Disposición Adicional Primera del I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II Gestión, SA, vigente desde el 1-01-2017, se conviniera que "...los trabajadores sujetos a contrato temporal, el CGI se extingue en el mismo momento que la relación contractual procedente del Ente Público en la que se originó incluso aunque el trabajador volviera a ser contratado por Canal Gestión (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un periodo de tiempo entre la extinción y la nueva contratación)", concluyéndose por la sentencia mayoritaria que dicho acuerdo revela cuál era la intención de los negociadores. No puedo compartir dicha conclusión, según la cual esa fue la intención de los negociadores del Acuerdo de 30-04-2010, por cuanto dicho convenio se pacta por Canal de Isabel II Gestión, SA y determinadas secciones sindicales, concretamente las de CSIT-UP, UGT y SIT-CYII en representación de los trabajadores en 2017, mientras que el Acuerdo de 30-04-2010 se suscribió por el Ente Público Canal de Isabel II y el comité de empresa de aquella época, lo cual descarta, de todo punto, que los negociadores del convenio antes dicho puedan identificar, siete años después de la suscripción del Acuerdo, cuál fue la intención de los negociadores de un Acuerdo, que fue suscrito por otra empresa y por otros representantes de los trabajadores.

Es más, lo que revela dicha Disposición Adicional, suscrita siete años después del Acuerdo controvertido por una empresa y unos representantes que no lo negociaron, es un claro intento de construir una intencionalidad a medida para atajar la conflictividad existente, lo cual demuestra, a mi juicio, que los negociadores del Acuerdo no quisieron nunca establecer la pérdida de las condiciones pactadas con base a la extinción del contrato temporal, aunque el trabajador continuara trabajando con contrato indefinido sin solución de continuidad, ya que, si hubiere sido esa su intención, lo habrían convenido así.

En cualquier caso, las condiciones del Acuerdo controvertido no se incorporaron al patrimonio de la demandante con base al propio Acuerdo, sino por su adhesión individual al mismo, como se deduce de las cláusulas del propio acuerdo, reproducidas más arriba. Consiguientemente, si en el acuerdo de adhesión, suscrito por la demandante el 11-06-2012, a propuesta de la empresa, no se indicó, de ninguna manera, que conservaría las condiciones de trabajo pactadas hasta que se extinguiera su contrato temporal, aunque continuara trabajando sin solución de continuidad, no cabe admitir ahora, que dicha indefinición beneficie a la causante de la oscuridad, a tenor con lo dispuesto en el art. 1288 CC, como hemos defendido en múltiples sentencias, por todas, STS 3-10-2013, rcud. 717/2012 y 22-01-2019, rcud. 3638/2016.

3. No comparto tampoco que no sea aplicable a la demandante el art. 7 del V Convenio Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales 2015-2017, titulado “Garantía ad personam”, cuyo texto dice que “se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual”.

Es así, por cuanto las garantías controvertidas, como adelanté más arriba, tenían por finalidad asegurar que, a los trabajadores, cuyos contratos de trabajo estuvieran vigentes al momento de la subrogación, sin distinguir que fueran fijos o temporales y por el mero hecho de ser trabajadores de CYII en ese momento, mantendrían, a título individual, los derechos del XVIII Convenio de CYII para el futuro, sin excluir de dicho futuro supuestos, como el debatido, en el que la trabajadora continuó prestando los mismos servicios en el mismo centro de trabajo sin solución de continuidad. Consiguientemente, dichos derechos se integraron en el patrimonio de la demandante a título personal, debiendo respetarse, en todo caso, porque así lo dispone el art. 7 del convenio aplicable, ya que nunca se condicionaron a la pérdida de su condición como trabajadora temporal y ese convenio se la ha venido aplicando antes y después de la suscripción de su contrato indefinido.

Es así, aunque las condiciones, disfrutadas por la demandante, deriven de un pacto colectivo, puesto que su aplicación no se activó directamente por éste, como razonamos anteriormente, sino por la adhesión individual de los trabajadores, como es el caso, lo cual despeja toda duda sobre el origen del derecho, adquirido por la demandante a título individual como consecuencia de la oferta de la empresa.

4. Finalmente, considero, a diferencia de la sentencia mayoritaria, que la sentencia recurrida vulneró lo dispuesto en la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Dicha cláusula, que regula el principio de no discriminación, dice: Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato 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.

Es así, porque la finalidad del Acuerdo, como hemos reiterado anteriormente, consistía en asegurar, a título personal y para el futuro, a todos los trabajadores del Ente Público Canal de Isabel II, ya fueran fijos o temporales, determinados derechos del convenio entonces vigente, sin mencionar, de ninguna manera, que dichos derechos se perderían, cuando se extinguieran los contratos temporales, aunque se mantuviera la relación laboral sin solución de continuidad, lo cual comportó que la demandante se adhiriera a dicho Acuerdo en los propios términos que le propuso la empresa demandada.

Considero que, la pérdida de esa condición de trabajo, por el mero hecho de que se extinga la relación laboral temporal previa, cuando se mantiene la unidad esencial del vínculo, una vez constatado que la demandante continuó prestando servicios en las mismas condiciones previas, comporta un trato diferenciado, injustificado e irrazonable entre trabajadores fijos y temporales, toda vez que, la misma condición de trabajo, pactada indistintamente para trabajadores fijos o temporales, producirá efectos distintos entre ellos, por el

mero hecho de la condición temporal de los segundos, toda vez que los fijos disfrutarán de la condición de trabajo mientras se mantenga viva su relación laboral, mientras que los temporales, aunque se mantenga la unidad esencial del vínculo, perderán la condición, que pactaron sin limitación alguna, por el mero hecho de que su relación previa tenía naturaleza temporal.

Considero revelador, a estos efectos, que en la DA 1ª del I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II Gestión, SA se incluya, por primera vez, que el CGI se extingue en el mismo momento que la relación contractual temporal procedente del Ente Público en la que se originó, incluso aunque el trabajador volviera a ser contratado por Canal Gestión (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un periodo de tiempo entre la extinción y la nueva contratación), porque dicha manifestación acredita por sí sola, que los trabajadores temporales, cuya relación laboral ha devenido indefinida sin solución de continuidad, perderán las condiciones de trabajo, a las que se adhirieron en su momento, aunque nunca dejaron de prestar los mismos servicios para la empresa demandada, siendo llamativo que los negociadores del convenio descartaran cualquier valor a que se haya producido o no se haya producido ruptura en la relación laboral desde la extinción del contrato temporal, puesto que no pactaron límite alguno entre contrato y contrato.

CUARTO. Por las razones expuestas, oído el Ministerio Fiscal, considero que el recurso debió ser estimado, casando y anulando la sentencia recurrida y, resolviendo el debate en suplicación, estimar el de tal clase, interpuesto por la demandante contra la sentencia de instancia, declarando su derecho a que se le mantengan las condiciones del compromiso de garantías individuales, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a abonarle por las diferencias retributivas desde el 14-03-2016 al 30-09-2017 la cantidad de 19.914, 38 euros, con más el 10% de interés por mora, previsto en el art. 29.3 ET. Sin costas.

Madrid, 1 de julio de 2021

