



Roj: **SAN 4384/2019** - ECLI: **ES:AN:2019:4384**

Id Cendoj: **28079240012019100137**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/11/2019**

Nº de Recurso: **213/2019**

Nº de Resolución: **137/2019**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00137/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 137/2019

Fecha de Juicio: 13/11/2019

Fecha Sentencia: 14/11/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000213 /2019

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO

Demandado/s: TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS SA, SME, MP (TRAGSATEC), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, , FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UGT , CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO , SINDICATO COMISIONES DE BASE (COBAS)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2019 0000226

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000213 /2019**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 137/2019**ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D.RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a catorce de noviembre de dos mil diecinueve.

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 0000213 /2019 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (letrada D^a Pilar Caballero Marcos) contra TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS SA, SME, MP (TRAGSATEC)(abogado del Estado) CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrado D. Amancio Vázquez Martínez) , FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UGT(letrado D. Juan Lozano Gallen) , CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO(letrado D. Lluc Sánchez Bercedo), SINDICATO COMISIONES DE BASE (COBAS),sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 2 de octubre de 2019 se presentó demanda por DOÑA PILAR CABALLERO MARCOS, Letrada del I.C.A.M. actuando en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A., S.M.E., M.P., (TRAGSATEC), y , como interesados y sindicatos representativos en las empresas, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) ,CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y SINDICATO COMISIONES DE BASE (CO.BAS), sobre, CONFLICTO COLECTIVO. CONFLICTO COLECTIVO

Segundo. - La Sala designó ponente señalándose el día 13 de noviembre de 2019 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 dicte sentencia por la que:

- a) Se declare contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad.
- b) Se declare el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad.
- c) Se condene a la empresa al abono de las cantidades que pudieran corresponder a cada uno de los afectados.
- d) En consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones.

Frente a tal pretensión, CSIF, UGT, CGT y COBAS, se adhieren a la demanda.

El Abogado del Estado, alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción de la que desistió y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.



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

- Hay supuestos en que se han interrumpido por ejemplo 10.143 días.

-En TRAGSA hubo un acuerdo en diciembre 2009 ratificado en febrero 2011; la RLT admite que no se compute contratos temporales cuando hay interrupción mayor de 7 meses.

HECHOS PACIFICOS:

-Hay trabajadores indefinidos, fijos discontinuos, de obra, interinidad, relevo, procedencia por fraude, superación tiempo de contratación temporal, etc.

-En la empresa hay 3475 trabajadores, solo se aplica el convenio de ingeniería a 6249 y al resto múltiples convenios.

-Desde 2017 la empresa solo viene computando antigüedad de contratos temporales con ruptura menor a 7 meses.

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.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

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

SEGUNDO. - En la empresa demandada hay 6475 trabajadores, de estos se aplica el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos a 6249 trabajadores y al resto, diversos convenios. (Hecho conforme, Descripción 42, cuyo contenido se da por reproducido). En la empresa demandada hay trabajadores indefinidos, fijos discontinuos, de obra, con contrato de interinidad, relevo, cesión ilegal, indefinidos por superación del tiempo de contratación temporal. (Hecho conforme)

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

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

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

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

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

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



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

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

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

En el apartado primero se establece,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

La doctrina de la Unidad Esencial del Vínculo establecida por el tribunal Supremo, considera que existe ruptura del vínculo laboral y por tanto del cómputo de antigüedad, ante concatenaciones de sucesivas relaciones laborales de carácter temporal, cuando media entre ellas un espacio temporal significativo, o bien se produce una real novación extintiva del vínculo existente.

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

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

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

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

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

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

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

SEGUNDO. - Se solicita que se dicte sentencia por la que:



- a) Se declare contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad.
- b) Se declare el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad.
- c) Se condene a la empresa al abono de las cantidades que pudieran corresponder a cada uno de los afectados.
- d) En consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones.

Frente a tal pretensión, CSIF, UGT, CGT y COBAS, se adhieren a la demanda.

El Abogado del Estado, alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción de la que desistió y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, en la empresa hay una temporalidad importante. Desde 2017 la empresa viene computando antigüedad de los contratos temporales con ruptura inferior a siete meses por considerar interrumpida la unidad esencial del vínculo cuando medien periodos de desvinculación entre contratos iguales o superiores a siete meses, periodo superior al que el propio Estatuto de los Trabajadores delimita en su artículo 15.5, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

TERCERO.-Se excepcionó por la demandada inadecuación de procedimiento por entender que no estamos ante un conflicto colectivo, sino ante un conflicto plural, porque se trata de un supuesto en el que hay que analizar caso por caso, no existe un grupo genérico de trabajadores, existen diferentes modalidades de contratación en la empresa, trabajadores indefinidos, fijos discontinuos, de obra, con contrato de interinidad, relevo, cesión ilegal, indefinidos por superación del tiempo de contratación temporal. Hay casos de interrupción entre contratos de cuatro años, otros de más de 10.000 días, otros de siete días y no todos los afectados se rigen por el Convenio colectivo Nacional de Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

El artículo 153 de la LRJS establece que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia y decisión o práctica de empresa. Reiterada doctrina jurisprudencial ha venido exigiendo la concurrencia de un triple condicionamiento para la conformación del conflicto colectivo: el objetivo, en cuanto a la generalidad del interés debatido, el subjetivo, que se refiere a los sujetos afectados, y el finalista, caracterizado por el fin perseguido con su planteamiento. Esto es, debe concurrir un elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que se define como " un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o como " un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general". Asimismo, debe concurrir el elemento subjetivo integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregación de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". Finalmente, debe concurrir también el elemento finalista, el cual marca la frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, ya que el conflicto colectivo presupone la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance o el contenido de una relación jurídica disciplinada por la ley o el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, mientras que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar resolución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación. (Sentencias del Tribunal Supremo de 8 julio 2005 , 7 febrero 2006 y 11 diciembre 2008).

Pues bien, la Sala considera que en el presente caso concurren las tres notas características del conflicto colectivo,

pues el mismo afectaba a un grupo genérico de trabajadores, todos los trabajadores de la empresa demandada a los que se les aplica el Convenio de Ingeniería, - aproximadamente 6249 trabajadores-con contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a los que se les aplica el criterio de la empresa que considera interrumpida la unidad del vínculo cuando medien periodos de desvinculación entre contratos iguales o superiores a siete meses.

Existe un interés general de ese grupo de trabajadores (el de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que se reconozca a todo el periodo generado mediante contratación temporal a efectos del cómputo de antigüedad).



Y se postula del órgano judicial un pronunciamiento sobre la interpretación de una decisión de empresa sobre los criterios de cómputo de antigüedad contenido en la comunicación de la empresa de fecha 20 de junio de 2017 a la que se hace referencia en el hecho probado decimo-segundo.

En definitiva, en el supuesto de autos nos encontramos ante una decisión empresarial de carácter colectivo, por afectar al cómputo de la antigüedad y vincular a todos los trabajadores de la demandada a los que se les aplica el Convenio de Ingeniería ,con contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a los que se les aplica el criterio de la empresa que considera interrumpida la unidad del vínculo cuando medien períodos de desvinculación entre contratos iguales o superiores a siete meses, pues el hecho de que se deban concretar con posterioridad las cantidades, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo , siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores (STS de 26 diciembre 2006).en el caso ahora enjuiciado se debate la práctica de la empresa sobre la forma de entender el cómputo del complemento de antigüedad, por lo que el cauce procesal adecuado es el de conflicto colectivo como ya declaró esta Sala al resolver el conflicto precedente instado por UGT frente a Tragsatec relativo al cómputo a efectos de antigüedad de los contratos temporales anteriores suscritos por la empresa demandada, aun cuando haya podido existir un lapso temporal superior a 31 días en SAN de 12 de mayo de 2011 en el que también se alegó la excepción de inadecuación de procedimiento que fue desestimada y que en este caso debe merecer la misma suerte desestimatoria.

CUARTO.-En relación a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, la pretensión de la parte actora se concreta en que se declare contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad y se declare el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad, habida cuenta que la empresa considera interrumpida la reiterada unidad esencial del vínculo, cuando medien periodos de desvinculación entre contratos iguales o superiores a siete meses.

Cuestión que ya fue resuelta por SAN de 12/05/2011 interpretando el artículo 28 del Convenio y la validez del Acuerdo suscrito el 12 de junio de 2006 por la empresa demandada y el denominado Órgano de representación estatal de los trabajadores de tecnologías y servicios agrarios S.A. (ORET) que declaro la subordinación del acuerdo a lo previsto en el artículo 28 del Convenio colectivo aplicable y sobre todo el artículo 15.6 del ET que consagra el principio de igualdad y concluye que "*... la vinculación y dedicación a la empleadora en lo que retribuye el concepto salarial de antigüedad para no razonablemente Adecco puntas reconocerse desde que se prestan servicios y durante todo el tiempo que se llevan a cabo aunque existen interrupciones temporales, cualquiera que sea su duración.*" Sentencia que fue confirmada por la STS de 16/05/2012 que declara: "*el recurso debe ser desestimado. La sentencia recurrida , siguiendo de cerca la jurisprudencia en la materia, ha aplicado correctamente la norma legal sobre no discriminación de trabajadores temporales del artículo 15.6 ET , que, como subraya el dictamen del Ministerio Público, traspone a nuestro ordenamiento la Directiva comunitaria 1999/70, condicionando por razones evidentes de jerarquía y primacía normativas la regulación convencional del complemento de antigüedad contenida en el artículo 28 del referido convenio colectivo de sector.*

En efecto, de acuerdo con reiterada y pacífica jurisprudencia, la ruptura y reanudación de la relación laboral causada por la extinción de contratos temporales no impiden el cómputo de todo el tiempo de servicios para el cálculo del complemento de antigüedad de los trabajadores temporales. Así se ha establecido en nuestra sentencia de 11 de mayo de 2005 (rec. 2353/2004), seguida de otras muchas, entre ellas STS 16-5 2005 (2425/2004), STS 26-9-2006 (rec. 4369/2005), STS 1-3-2007 (rec. 5050/2005), STS 28-6-2007 (1634/2006), y más recientemente en STS 25-1-2011 (rcud 207/2010), en la que se apoya la propia sentencia recurrida.

Está consolidada doctrina jurisprudencial tiene su fundamento en que, sin perjuicio de que a partir de la Ley 11/1994 la fuente principal de regulación del complemento de antigüedad sea el convenio colectivo (STS 28-6-2007 , citada), ha de tenerse en cuenta en la interpretación y aplicación de los convenios que la finalidad del complemento de antigüedad es remunerar la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, "circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador" (STS 25-1-2011 , citada), por lo que no se justifica en supuestos como el presente la exclusión de períodos de empleo de los trabajadores temporales determinada por intermitencias en la sucesión de los contratos. "

Ya hemos transcrito anteriormente la dicción literal del precepto convencional, en cuya interpretación debemos concluir que esa norma no distingue entre trabajadores fijos y temporales, y eso determina que la Sala tampoco puede distinguir, lo que supone el que deba entenderse que el Convenio reconoce el derecho las bonificaciones por año de servicio, como premio de vinculación a la empresa por el transcurso de los plazos que establece en favor de todos los empleados, sean fijos o temporales. Debiéndose aplicar la norma sobre no discriminación



de trabajadores temporales del artículo 15.6 ET que impide computar de diferente manera la permanencia en la empresa cuando se trata de trabajadores temporales que cuando se trata de fijos, sin que sea posible dar a estos un trato más favorable.

Al igual que concluimos en aquel anterior asunto, la dicción literal del Convenio colectivo obliga a entender que deben tenerse en cuenta todos los periodos en los que el trabajador hubiere desempeñado de manera efectiva el puesto de trabajo, con independencia de la mayor o menor duración de las interrupciones temporales que pudieren haber acontecido cuando esa prestación no hubiere sido ininterrumpida.

Como sostiene la STS de 22/11/2018, rec. 485/2017, "*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*".

Y, por último, si bien es cierto que en un determinado momento la doctrina del TS aplicaba al cómputo de la antigüedad el mismo criterio empleado para un tema muy próximo (la consideración de los contratos temporales fraudulentos para su conversión en fijos), a saber, que esos contratos quedaban "sanados", en el sentido de que no podían ser tenidos en cuenta, por el transcurso de los 20 días de caducidad de la acción de despido, esa doctrina fue expresamente rectificada por la STS (IV) de 16/05/2005, dictada en Sala General, cuyo FD Tercero dice así: "*No es por ello de aplicación la doctrina jurisprudencial de esta Sala sobre interrupción superior a 20 días entre sucesivos contratos temporales, pues tal doctrina se estableció y se viene aplicando a propósito del examen de cada uno de los contratos integrantes de una cadena, a fin de declarar cuales de ellos puede calificarse de fraudulentos. Doctrina en virtud de la cual no pueden examinarse contratos anteriores a una interrupción superior al plazo de caducidad de la acción de despido. Cierto es que en las sentencias de 22 de junio de 1998 (Recurso 3355/97) y de 28 de febrero de 2005 (Recurso 1468/2004) se ha aplicado esta tesis a los efectos del cálculo del complemento salarial de antigüedad, pero la Sala rectifica ese criterio de aplicación de esa doctrina para el cálculo de trienios, para adoptar otro más ajustado a Derecho. El supuesto de la antigüedad, a los efectos de su remuneración, constituye un problema de características diferentes al de examinar la legalidad de los contratos a efectos de resolver sobre la legalidad de la extinción del último de los que hayan podido integrar una cadena de contratos temporales. -Con este complemento se compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron por imposición de este último*".

La existencia de una situación de unidad del vínculo laboral es determinante para establecer el momento en el que la relación laboral deviene indefinida en los supuestos de una cadena de contratos temporales que pudieren haber incurrido fraude de ley, así como para establecer la fecha de antigüedad en la empresa a efectos del cálculo de indemnizaciones o de cualquier otro derecho vinculado a la misma.

Pero no ha de serlo cuando se trata de interpretar un precepto del convenio colectivo como el que está en juego en el presente litigio, que no condiciona el reconocimiento del derecho a la existencia de unidad del vínculo en la prestación de servicios para la empresa, sino al tiempo durante el que se ha estado prestando servicios para la empresa, lo que obliga a tener en cuenta todos los periodos de contratación temporal con independencia de la mayor o menor duración que hayan podido tener las interrupciones que pudieren haberse producido.

Esa es la doctrina que sentamos sobre la interpretación del artículo 28 del XV convenio colectivo, -de idéntica redacción al precepto examinado actualmente-, en nuestra anterior sentencia de 12/05/2011, confirmada por STS de 16/05/2012, que ahora debemos reiterar por no existir razones para cambiar de criterio, debiendo por ello estimarse íntegramente la demanda.

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

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el Abogado del Estado, estimamos la demanda formulada por DOÑA PILAR CABALLERO MARCOS, Letrada del I.C.A.M. actuando en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, a la que se han adherido FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y SINDICATO COMISIONES DE BASE (COBAS), contra la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A., S.M.E., M.P., (TRAGSATEC), sobre, CONFLICTO COLECTIVO, declaramos contrario a derecho el criterio impuesto por la empresa de no computar todo el tiempo trabajado a efectos de antigüedad. Declaramos el derecho de la plantilla afectada a que se mantenga la consideración de todo el periodo generado mediante



contratación temporal directa o indirecta, y/o contratación indefinida, a efectos de cómputo de la antigüedad. Condenamos a la empresa a estar y pasar por esta declaración y al abono de las cantidades que pudieran corresponder a cada uno de los afectados.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 0213 19 si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0213 19, 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.