

CASACION núm.: 207/2018

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

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús
Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 815/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 30 de septiembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, representada y asistida por la letrada de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha D^a Antonia Moreno González, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-la Mancha de fecha 30 de mayo de 2018, autos nº 9/2018, en actuaciones seguidas por el Sindicato Comisiones Obreras de Castilla-la Mancha, contra la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, siendo también partes Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Castilla-la Mancha, Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Administración y Servicios (STAS-CLM), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de partes recurridas la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) representada por la Procuradora Doña Ana Isabel Naranjo Torres, D. Javier Ortega Cifuentes en su condición de Secretario de Organización del Sindicato CC.OO. de Castilla-La Mancha representado y asistido por el letrado D. Juan José Muñoz Gómez y el Sindicato STAS-CLM, representado y asistido por el letrado D. José Javier Donate Valera.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Sindicato Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que estimando íntegramente la presente demanda, declare la inaplicación o en su caso que la interpretación del contenido art. 101.1 del actual y vigente VIII Convenio Colectivo, vigente desde el 10-10-2017 y en su caso art. 100.1 del precedente (que estuvo vigente hasta aquella fecha), es decir VII Convenio colectivo, de idéntico tenor literal y que se transcribe en el cuerpo del presente escrito, ha de ser interpretado en el sentido de que a los efectos del devengo del "Complemento de Antigüedad" de los trabajadores afectados, que prestan sus servicios de forma discontinua, pero que se repiten en fechas ciertas, y que se detallan en el hecho segundo del presente escrito de demanda, a los efectos de determinar la fecha de adquisición del derecho de promoción económica ("Complemento de Antigüedad o Trienios"), se les deba computar todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, y no solo los meses de prestación efectiva de servicios en cada campaña anual o "curso escolar",

y en consecuencia condene a la empresa demandada y resto de codemandadas, a estar y pasar por tal declaración y sus consecuencias.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 30 de mayo de 2018, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Que, con estimación de la Demanda de Conflicto Colectivo presentada por la representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA contra CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA, habiendo sido parte Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA-LA MANCHA, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) así como SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (STAS-CLM), procede declarar que a todos los trabajadores de la demandada fijos discontinuos que prestan su trabajo en fecha cierta, afectados por el presente Conflicto Colectivo, a los efectos del devengo del Complemento de Antigüedad establecido en el artículo 101,1 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se les debe de computar todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, sin excluir los meses de julio y agosto de cada año, condenando a la empleadora demandada a estar y pasar por dicha declaración de condena, a todos los efectos legales pertinentes».

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

«PRIMERO.- La Demanda de Conflicto Colectivo presentada por la representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS, a la que se adhiere el Sindicato STAS-CLM, afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras con relación jurídica de personal laboral con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que prestan sus servicios de forma discontinua, teniendo un régimen de llamamiento en fechas ciertas, a los que se les aplica lo establecido en los artículos 100,1 y 101,1 del VII y del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que terminará su vigencia el .31-12-2021 (hecho primero de la demanda, sobre el que hay conformidad por todas las partes, y documental requerida por la parte demandante y aportada por la demandada).

SEGUNDO.- El colectivo de trabajadores laborales de la empleadora demandada al que afecta el Conflicto Colectivo, trabajadores fijos discontinuos a fecha cierta que prestan sus servicios

para la misma, está compuesto por ATEs (Auxiliares Técnicos Educativos-Grupo III), TEILs (Técnicos Especialistas en Lengua de Signos-Grupo III) y Personal de Cocina (Cocineros-Grupo III y Ayudantes de Cocina-Grupo IV), prestando sus servicios desde el 1 de septiembre de cada año, hasta el 30 de junio del siguiente (hecho segundo de la demanda, expresamente admitido por las partes, y documental aportada a requerimiento de la parte demandante por la empresa demandada).

TERCERO.- El actual artículo 101,1 del VIII Convenio Colectivo aplicable, regula el llamado Complemento de antigüedad (al igual como hacia el artículo 101,1 del VII Convenio Colectivo), como complemento personal, en los siguientes términos:

"1. Complemento de antigüedad: es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será la establecida en el Anexo II del convenio colectivo" (hecho segundo de la demanda, aceptado, y texto de los Convenios Colectivos) .

CUARTO.- Hasta el momento, la empleadora demandada no les reconoce, y por lo tanto, no les computa a efectos de retribución para su respectivo complemento salarial de antigüedad, los periodos de inactividad (julio y agosto de cada año), tomando solamente en consideración los meses del curso escolar, entre septiembre y junio, ambos incluidos, lo que comporta que, para devengar un trienio, precisan el transcurso de tres años y seis meses (hecho probado segundo, aceptado por las partes).

La empresa no aceptó, conforme al Acta nº 21 de fecha 15- 9-2016, de la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo, el reconocimiento de la antigüedad de dicho personal computando los dos meses anuales de inactividad, remitiéndose a su negociación en el VIII Convenio Colectivo, y sin carácter retroactivo (página 4 de dicha acta, obrante en la prueba documental aportada junto con la demanda, y que no fue contradicha por las partes)».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar procedente el recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 26 de junio de 2020 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D.

Ignacio García-Perrote Escartín, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 29 de septiembre de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Cuestión planteada

1.- La cuestión planteada en el presente recurso de casación consiste en determinar si, a efectos del devengo del complemento de antigüedad del artículo 101.1 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se ha de tener en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

2.- La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha recurre en casación la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de mayo de 2018 (demanda núm. 9/2018), que estimó la demanda de conflicto colectivo, declarando que a todos los trabajadores de la demandada fijos discontinuos que prestan su trabajo en fecha cierta, afectados por el conflicto, a los efectos del devengo del complemento de antigüedad del artículo 101.1 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se les debe computar todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, sin excluir los meses de julio y agosto de cada año.

3.- La demanda de conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras con relación jurídica de personal laboral con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que prestan sus servicios de forma discontinua, teniendo un régimen de llamamiento en fechas ciertas, a los que se les aplica lo establecido en los artículos 101.1 y 101.1 del VII y del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la

Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

El colectivo de trabajadores laborales de la empleadora demandada al que afecta el conflicto colectivo (trabajadores fijos discontinuos a fecha cierta que prestan sus servicios para la misma) está compuesto por Auxiliares Técnicos Educativos-Grupo III, Técnicos Especialistas en Lengua de Signos-Grupo III y Personal de Cocina (Cocineros-Grupo III y Ayudantes de Cocina-Grupo IV), que prestan sus servicios desde el 1 de septiembre de cada año hasta el 30 de junio del siguiente.

El complemento de antigüedad regulado en los convenios colectivos a que se ha hecho referencia se devenga por cada tres años de servicios «efectivos».

SEGUNDO. - El recurso de casación, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal

1.- La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de mayo de 2018 (demanda núm. 9/2018) ha sido recurrida en casación por la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El recurso invoca el artículo 101.1 del convenio colectivo aplicable, al que ya se ha hecho referencia, y varias sentencias de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

El recurso solicita la desestimación de la inicial demanda de conflicto colectivo.

2.- El recurso ha sido impugnado por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios (STAS-CLM).

Todas las impugnaciones solicitan la confirmación de la sentencia recurrida.

3.- El Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación del recurso de casación.

TERCERO. - La estimación del recurso de casación por aplicación de la doctrina de las SSTs 790/2019, 19 de noviembre de 2019 (rcud

2309/2017), 852/2019, 10 de diciembre de 2019 (rcud 2932/2017) y 363/2020, 19 de mayo de 2020 (rcud 3625/2017)

1.- La cuestión ahora planteada fue examinada en numerosas ocasiones por esta Sala que, hasta fechas recientes, tenía una consolidada doctrina al respecto (SSTS de 18 de enero y 13 de marzo de 2018, -rcuds 2853/2015, 192/2017; de 5 de junio de 2018, rcuds1836/17 y 2370/2017-; de 17 de julio de 2017 -rcud 2129/2017; de 18 de diciembre de 2018 -rcud 300/2017- y de 5 de marzo de 2019, rcud 3147/2017; entre otras) en la que señalábamos que el complemento de antigüedad se regula por el convenio colectivo que lo crea y especifica los requisitos que se deben acreditar para tener derecho al mismo, debiéndose recordar que en el presente caso el convenio colectivo aplicable requería tres años de servicios «efectivos».

2.- Sin embargo, el auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (asuntos acumulados C-439/18 y 472/18) resolvió sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El supuesto litigioso era similar al presente. Dos trabajadoras fueron contratadas por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT), en calidad de trabajadoras fijas discontinuas, con contrato indefinido, adscribiéndolas por periodos anuales preestablecidos a la campaña del impuesto de la renta de las personas físicas. Reclaman que se les reconozca su actividad, a efectos de devengo de trienios, computando el tiempo de prestación de servicios y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

El auto tras recordar que el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial tiene por objeto promover el trabajo a tiempo parcial y suprimir las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo y que la cláusula 4 del Acuerdo se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables, señala que ningún dato de los que obran en poder del Tribunal de Justicia permite dudar que los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores a tiempo completo de la AEAT se encuentran en situaciones comparables. Observa que mientras los contratos de ambos tienen una duración equivalente, el trabajador a tiempo parcial adquiere la

antigüedad que da derecho a un trienio a un ritmo más lento que un trabajador a tiempo completo -el trabajador a tiempo completo adquiere el derecho a un trienio al cabo de un periodo de empleo de tres años consecutivos, en cambio el fijo discontinuo que ha trabajado cuatro meses al año, lo adquirirá al cabo de nueve años-. Recuerda que el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se aplica a las condiciones de empleo, entre las que figura la retribución, que incluye los trienios, por lo que la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser la misma que la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio pro rata temporis. El concepto de "razones objetivas" que figura en la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco, que permite justificar una diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, no puede ampararse en el hecho de que una norma nacional general y abstracta lo prevea.

Concluye que de lo anterior se sigue que la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a un trienio.

3.- Además señala el referido auto que la citada normativa constituye una discriminación indirecta ya que, tal como establece el Tribunal remitente, resulta aplicable mayoritariamente a las trabajadoras, que constituyen el grupo principal de trabajadores fijos discontinuos, ya que, según el Tribunal remitente de los datos disponibles en las páginas oficiales de transparencia del Gobierno español, a fecha de 31 de diciembre de 2016, el personal fijo discontinuo de la AEAT estaba integrado por 898 mujeres y 252 hombres, es decir, un 78,09 % de mujeres y un 21,91 % de hombres, proporción que se mantiene estable con respecto a los años anteriores. Pues bien, esta proporción entre los sexos es significativamente diferente de la del personal a tiempo completo de la AEAT, que emplea, por lo que respecta a los funcionarios, a un 53,88 % de mujeres por un 46,12 % de hombres y, en lo que atañe a los contratados laborales, a un 35,21 % de mujeres por un 64,39 % de hombres. De lo anterior resulta que, ciertamente, el cálculo de la

antigüedad de una trabajadora fija-discontinua tomando en consideración exclusivamente el tiempo efectivamente trabajado, y no el de la duración de la relación laboral, está formulado de manera neutra. Sin embargo, la medida controvertida en los litigios principales afecta a un número mucho mayor de mujeres que de hombres.

En estas circunstancias, el TJUE procedió a declarar que una medida y una práctica como las controvertidas en los litigios principales constituyen una diferencia de trato en perjuicio de las mujeres, en el sentido de la jurisprudencia del TJUE y concluye que una medida y una práctica de esta naturaleza son contrarias al artículo 14.1 de la Directiva 2006/54.

4.- A la vista de lo expuesto nuestras SSTs 790/2019, 19 de noviembre de 2019 (rcud 2309/2017), 852/2019, 10 de diciembre de 2019 (rcud. 2932/2017) y 363/2020, 19 de mayo de 2020 (rcud 3625/2017) procedieron a modificar nuestra doctrina acerca de la forma de computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT, a efectos de promoción económica -trienios- y promoción profesional.

En efecto, en dichas sentencias establecimos que a la vista de lo expuesto debemos modificar nuestra doctrina acerca de la forma de computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT, a efectos de promoción económica -trienios- y promoción profesional.

La regulación contenida en el artículo 67 del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria ha de ser interpretado a la luz de lo dispuesto en el artículo 12.4. d) ET y cláusula 4 de Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial que figura como Anexo en la Directiva 97/81/CE tal y como ha sido interpretada por el TJUE, en concreto por el Auto de 15 de octubre de 2019, asuntos acumulados C-439/18 y 472/18. A tenor de todo lo razonado no procede entender que a los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT se les computa, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que ha de tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral.

De no seguirse esta interpretación se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores a tiempo parcial -fijos discontinuos- en

relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados.

5.- La doctrina anteriormente expuesta, sentada para los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT, es plenamente aplicable a los trabajadores fijos discontinuos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha afectados por el conflicto colectivo que está en el origen del presente recurso de casación, así como a la interpretación del artículo 101.1 VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que regula el complemento de antigüedad.

6.- Por todo lo expuesto procede, oído el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación formalizado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a quien se condenará en costas en la cuantía de 300 euros, y confirmar la sentencia recurrida, toda vez que la sentencia se adecúa a la doctrina sentada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo (SSTS 790/2019, 19 de noviembre de 2019, rcud 2309/2017; 852/2019, 10 de diciembre de 2019, rcud 2932/2017; y 363/2020, 19 de mayo de 2020, rcud 3625/2017), tras el auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (asuntos acumulados C-439/18 y 472/18).

FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, representada y asistida por la Letrada de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2.- Confirmar la sentencia dictada el 30 de mayo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en la demanda de conflicto colectivo núm. 9/2018, que estimó la demanda de conflicto colectivo presentada por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha contra la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, habiendo sido parte la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios (STAS-CLM).

3.- Imponer las costas a la recurrente en la cuantía de 1500 euros.

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

Así se acuerda y firma.

