



Roj: **STS 4248/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:4248**

Id Cendoj: **28079140012020101031**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/12/2020**

Nº de Recurso: **1858/2018**

Nº de Resolución: **1105/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1858/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1105/2020

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 10 de diciembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a. Irene, representada y asistida por el letrado D. Antonio Soler Cochi, contra la sentencia dictada el 15 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el recurso de suplicación núm. 127/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza, de fecha 14 de diciembre de 2017, recaída en autos núm. 131/2017, seguidos a instancia de D^a. Irene, frente a Chip Audiovisual SA, sobre Derecho.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Chip Audiovisual SA, representado y asistido por el letrado D. Ángel Moreno Zapirain.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de diciembre de 2017 el Juzgado de lo Social n.º. 4 de Zaragoza dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO: D^a Irene presta servicios en la empresa demandada CHIP AUDIOVISUAL S.A. con la categoría profesional de redactora y salario pactado, con antigüedad de 23-1-2006. Es Presidenta del comité de Empresa.



SEGUNDO: La actora inició su relación laboral el 23-1-2006 con la empresa SOCIEDAD GENERAL DE PRODUCCIÓN Y EXPLOTACIÓN DE CONTENIDOS S.L. (en adelante SOGEPEC) empresa que gestionaba la producción de informativos de la TV Autónoma de Aragón desde la creación de esta entidad.

La actora fue contratada con contrato de obra y su objeto era el siguiente: "consistente en la necesidad de cubrir las necesidades del contrato de suministros de contenidos para programas informativos firmado con la Corporación de Televisión".

TERCERO: En fecha 15-11-2011 la empresa demandada le comunicó a la actora que con efectos de 1-12-2011 iba a tener lugar la subrogación por cuanto esta empresa había sido adjudicataria del contrato de producción de programas informativos y deportivos integrados en la parrilla televisiva de la televisión autónoma de Aragón.

Se le comunicó que la subrogación no produciría ningún efecto en su relación laboral respetándose los derechos y obligaciones que venía disfrutando con la empresa subrogada.

En las nóminas de la actora se le mantiene la antigüedad de 23-1-2006.

CUARTO: En la vida laboral de la trabajadora consta SOGEPEC (23-1-2006 a 28-2-2006 y 1-3-2006 a 30-11-2011) y CHIP AUDIOVISUAL S.A. desde 1-12-2011 como fecha de alta hasta la actualidad. En ambas empresas figura como contrato la clave 401. En el apartado de contrato de trabajo.

QUINTO: En fecha 15-9-2016 la empresa recibió de Inspección de Trabajo una comunicación acerca del criterio que debía seguir en orden a la transformación de los contratos de los trabajadores de la plantilla, en la que constaba lo siguiente:

"1º) Trabajadores contratados por obra o servicio desde el 18-6-2010, ya sea por FACTORÍA PLURAL o por la anterior adjudicataria del servicio, CHIP AUDIOVISUAL, y que el contrato haya tenido una duración superior a 3 años (art. 15.1.a ET).

2º) Trabajadores que hayan estado contratados mediante sucesivos contratos temporales por la misma empresa 24 meses en un periodo de referencia de 30 meses. A estos efectos se entiende por nuevo contrato aquel que haya sido extinguido de manera efectiva". En tal comunicación seguidamente se señalaban los contratos que debían ser convertidos en indefinidos, entre los que no se encontraba el de la actora.

SEXTO: Por acuerdo de Televisión Autónoma de Aragón S.A. de fecha 7-5-2015, con efectos de 1-8-2015, CHIP AUDIOVISUAL ha resultado adjudicataria de un nuevo contrato de suministro destinado a la producción de programas informativos y deportivos en los canales de la TV autónoma de Aragón.

En fecha 1-8-2015 la empresa demandada y la actora suscribieron una prórroga al contrato de trabajo en virtud de la cual las partes aceptan prorrogar el contrato de trabajo temporal, por obra o servicio, a tiempo completo, existente entre las partes, teniendo efectos esta prórroga desde el 1-8-2015 hasta la finalización del contrato expediente NUM000 entre CHIP AUDIOVISUAL S.A. y Televisión Autónoma de Aragón S.A.; y se modifica la cláusula 6ª de tal contrato de trabajo temporal que queda con le siguiente contenido:

"Sexta: El presente contrato tiene por objeto la prestación de sus servicios en las tareas propias de categoría profesional con la programación televisiva para Televisión Autónoma de Aragón S.A. en virtud de contrato expediente NUM000 . Una vez concluidas dichas tareas el contrato quedará extinguido por cumplimiento de su objeto".

SÉPTIMO: El acto de conciliación fue celebrado sin avenencia en fecha 7-2-2017".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que debo desestimar la demanda interpuesta por Dª Irene , contra la empresa CHIP AUDIOVISUAL S.A. y absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones contra ella dirigidas".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Dª. Irene ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, la cual dictó sentencia en fecha 15 de marzo de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Desestimamos el recurso de suplicación nº 127/2018, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza con fecha 14 de diciembre de 2017 , autos 131/2017, que confirmamos. Sin costas".

TERCERO.- Por la representación de Dª. Irene se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 30 de octubre de 2015, recurso nº 343/2015.



CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el letrado D. Ángel Moreno Zapirain, en representación de la parte recurrida, Chip Audiovisual SA, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de diciembre de 2020, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a dilucidar en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si una trabajadora que fue contratada en el año 2006 por obra o servicio determinado vinculado a la duración de una contrata mercantil puede adquirir la condición de fija en 2017, por aplicación del artículo 15.5 ET, en un supuesto en el que tal contrato temporal fue objeto de novación subjetiva en 2011 por subrogación del empresario y la contrata mercantil que constituía su objeto fue modificada, modificación que supuso una ampliación de su contenido.

2.- La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 15 de marzo de 2018, rec. 127/2018, desestimó el recurso de suplicación presentado por la demandante y confirmó la sentencia de instancia que había desestimado la demanda en la que la trabajadora pretendía la declaración de fijeza de la relación laboral formalmente temporal en aplicación del artículo 15.5 ET. Para la sentencia recurrida no encaja en el supuesto de hecho del artículo 15.5 ET el supuesto que se analiza ya que la trabajadora demandante solo había suscrito un contrato temporal por obra o servicio en el año 2006, ligado a una contrata mercantil, sin que la subrogación empresarial por convenio colectivo en el año 2011, producto de la adjudicación de la contrata mercantil a un nuevo empresario, o la posterior renovación de la contrata mercantil con el mismo empresario en el año 2015, equivalgan a la suscripción de nuevos contratos temporales por obra o servicio, cuyo encadenamiento propiciara la aplicación del artículo 15.5 ET y la consiguiente declaración de fijeza de la relación laboral entre las partes.

SEGUNDO.- 1.- La trabajadora recurrente aporta de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de octubre de 2015, rec. 343/2015, que estimó el recurso de suplicación presentado por la demandante, y con revocación de la sentencia de instancia calificó la denuncia empresarial de finalización del contrato temporal de la trabajadora como un despido improcedente. Para la sentencia de contraste la relación laboral de la trabajadora tenía ya naturaleza fija en el momento de la denuncia empresarial del contrato temporal por obra o servicio suscrito en el año 2008, ligado a una contrata mercantil del año 2005, al equivaler la renovación de la contrata mercantil ganada de nuevo por su empresario en el año 2010 a la suscripción de un nuevo contrato temporal a los efectos del encadenamiento de dos o más contratos temporales del artículo 15.5 ET.

2.- A juicio de la Sala, tal como informa el Ministerio Fiscal, se aprecia la concurrencia de la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS. En efecto, se constata entre las sentencias comparadas una coincidencia sustancial en los hechos (trabajadoras contratadas mediante un contrato por obra o servicio ligado a una contrata mercantil, con posteriores renovaciones de la contrata mercantil tanto en el caso de la sentencia recurrida como en el de la referencial; y, además, en el caso de la sentencia recurrida una subrogación empresarial por convenio colectivo tras la adjudicación de la contrata mercantil por un empresario distinto del que inicialmente había contratado a la trabajadora demandante), en las pretensiones (existencia de una relación laboral fija o indefinida entre las partes) y en los fundamentos (interpretación del encadenamiento de contratos temporales del artículo 15.5 ET).

No obsta a la concurrencia de la contradicción el hecho de que en la sentencia recurrida la pretensión consiste en la declaración de fijeza de una relación laboral viva en el momento de interposición de la demanda, mientras que en la sentencia de contraste la pretensión es la declaración como despido improcedente de la denuncia empresarial del contrato de trabajo formalmente temporal por obra o servicio, puesto que, también en el supuesto de la sentencia de contraste, concurre una pretensión implícita de declaración de fijeza de la relación laboral entre las partes, ya que solo desde dicha premisa podría satisfacerse la pretensión expresa de declaración de despido improcedente de la denuncia empresarial del contrato formalmente temporal.

TERCERO.- 1.- El único motivo del recurso denuncia infracción del artículo 15.5 ET en la medida en que la interpretación efectuada por la sentencia recurrida no se ajusta a la literalidad del artículo 15.5 ET puesto que, a juicio de la recurrente, debería haberse declarado su condición de fija ya que es notorio el encadenamiento de



contratos desde el momento en que la contrata mercantil objeto de su contrato temporal fue adjudicada a una empresa distinta de la inicialmente contratante, lo que provocó la subrogación en la posición de empresario; y también, porque la contrata mercantil inicial fue renovada y ampliada.

A los presentes efectos, importa reseñar que el artículo 15.5 ET dispone que: "Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente".

Hay que aclarar, puesto que así se plantea en la impugnación del recurso, los efectos temporales de la previsión citada. A tal efecto, lo previsto en el artículo 15.5 ET en su redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, será aplicable, a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5 ET, se tomará en consideración el vigente a 18-6-2010, fecha de entrada en vigor del RDL 10/2010, de 16 de junio (Disposición Transitoria Segunda Ley 35/2010). Dado que el contrato que nos ocupa fue suscrito el 23 de enero de 2006, tal contrato se tomará en consideración a efectos de la aplicación del artículo 15.5 ET, respecto del número de contratos del período y del plazo previsto en el indicado precepto, al estar vigente en la fecha de 18 de junio de 2010.

2.- Teniendo en cuenta que para la aplicación de lo dispuesto en el reiterado precepto lo decisivo es que los contratos temporales han de haberse celebrado o bien con la misma empresa o bien dentro del mismo grupo de empresas, el segundo párrafo del artículo 15.5 ET extiende su aplicación a supuestos en que, por previsión legal o convencional, se haya producido una sucesión o subrogación empresarial, lo que permite entender que la entrada de un nuevo empresario contratista ha de interpretarse, en supuestos como éste, como la celebración de un nuevo contrato que permita apreciar la necesaria pluralidad contractual, extendiendo la aplicación del encadenamiento a tales supuestos, entendiendo que, en estos casos, cuando la sucesión de contratos se produce entre varias empresas, cabe concluir que la condición de fijo se adquiere en la última para la que se presta servicios.

TERCERO.- 1.- Teniendo en cuenta lo anterior, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste por las razones que seguidamente pasamos a exponer. Así, la conclusión avanzada es la que se desprende del tenor literal del precepto en cuestión. Como acabamos de señalar, habiendo existido una novación subjetiva en el contrato, como consecuencia de la sucesión de contratistas en la posición de empresario, resulta obvio que estamos ante un supuesto de sucesión convencional, que encaja plenamente en la previsión legal estatutaria. Y que se trata de un supuesto distinto del analizado por nuestra STS de 27 de abril de 2018, Rcd. 3926/2015, en la que se contempló un contrato para obra o servicio determinado vinculado a la encomienda de gestión técnica definida en el pacto, que fue ampliándose en prórrogas o adendas sucesivas de dicha encomienda, siempre con el mismo objeto general hasta su conclusión y siempre con la misma empresa.

En el supuesto que analizamos se produjo una novación subjetiva del inicial contrato de obra o servicio determinado el 1 de diciembre de 2011, al hacerse cargo de la contrata mercantil una nueva empresa, por lo que a partir de dicha fecha era posible reconocer, a los efectos de la aplicación del artículo 15.5 ET la concurrencia de dos contrataciones diferentes, el inicialmente suscrito, vigente y computable a fecha 18 de junio de 2010, y el que puede reconocerse a partir de la subrogación formalizada en diciembre de 2011 que se extendió, con una modificación del objeto de la contrata y del propio contrato de trabajo, hasta la reclamación de fijeza por parte de la actora, excediendo el cómputo de temporalidad de los veinticuatro meses en un período de treinta; sin que la suspensión de la norma prevista en por el RDL 10/2011, - como aclara la Ley 3/2012- tenga mayores efectos que el que no puedan computarse, para el plazo de 24 meses y el periodo de 30 meses, el tiempo transcurrido desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012; lo que a los presentes efectos no resulta relevante. Por ello, a tenor de las circunstancias reseñadas, a partir del momento en que la trabajadora alcanzó una vinculación superior a veinticuatro meses dentro de un período de treinta, tenía la consideración de fija.

La recta interpretación del párrafo segundo del artículo 15.5 ET, al determinar que lo establecido en el párrafo primero (adquisición de la condición de fijo de quien ha sido objeto de un encadenamiento contractual en los términos allí establecidos) "también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente" implica, que en tales supuestos



se asimila dicha subrogación a una nueva contratación a los efectos del encadenamiento, ya que -de no admitirse- se excluirían del ámbito de aplicación del precepto los supuestos de sucesión de contrata, mediante las que se podría extender la temporalidad por tiempo ilimitado.

2.- A mayor abundamiento, abona la tesis que se sostiene la doctrina de la Sala respecto de los contratos de obra o servicio vinculados a la duración de una contrata mercantil cuando esta se extiende durante mucho tiempo y es objeto de sucesivas novaciones, que no meras prórrogas previstas en la propia contrata, lo que implica la consideración según la que se produce la conversión del inicial contrato temporal en indefinido, al ser la contrata, con el paso de los años y sucesivas novaciones, actividad permanente de la empresa contratista, dejando de existir la causa que habilitaba la contratación temporal, dado que el cumplimiento de la condición resolutoria del contrato temporal se pospone indefinidamente y, por tanto, desaparecen las causas que legalmente convalidan la posibilidad de la contratación temporal. Esto es, se desnaturalizan tanto la intrínseca temporalidad del vínculo contractual como la sustantividad y autonomía propias características de esta modalidad contractual (SSTS de 19 de julio de 2017, Rcuds. 823/2017, 1295/2017, 1037/2017, 972/2017 y 824/2017; de 28 de noviembre de 2019, Rcu. 3337/2017 y de 16 de enero de 2020, Rcu. 2122/2018).

En el caso que nos ocupa el contrato laboral temporal se suscribió inicialmente con SOGEPEC, que era la adjudicataria de la producción de informativos de la Televisión Autonómica de Aragón, siendo ésta la contrata mercantil que daba soporte al mencionado contrato laboral por obra o servicio determinado. Con posterioridad, el 1 de diciembre de 2011, fue una nueva empresa -Chip Audiovisual SA- la que se hizo cargo de la contrata con la TV Aragonesa y, consecuentemente, se subrogó en la posición de empleadora de la trabajadora demandante. Y, finalmente, con fecha de efectos 1 de agosto de 2015 la contrata mercantil fue modificada convirtiéndose en un contrato de suministro destinado a la producción de programas informativos y deportivos para la TV de Aragón. Como consecuencia de ello, se modificó expresamente la cláusula sexta del inicial contrato de trabajo ampliando el objeto del mismo a la realización de tareas propias de su categoría profesional al contenido de la ampliación de la referida contrata mercantil. Todo ello revela, sin necesidad de ningún tipo de elucubración, que el contrato vigente al tiempo de la reclamación de fijeza ya no era el mismo que se formalizó inicialmente puesto que se había novado subjetiva y objetivamente, al cambiar la empleadora y modificarse sustancialmente el objeto del contrato, esto es la teórica obra o servicio que daba soporte a la supuesta temporalidad.

3.- Como ha expresado reiteradamente nuestra jurisprudencia en las sentencias anteriormente referenciadas, no es lógico, razonable, ni acorde con la excepcionalidad que en el diseño legal posee la contratación temporal que un contrato para obra o servicio pueda soportar novaciones subjetivas (de la empresa cliente) o cambios en los términos en que se lleva a cabo la colaboración entre las empresas. Colisiona con la finalidad de las sucesivas reformas legales (tope de tres años, conversión en fijo por la vía del artículo 15.5 ET) que un contrato opuesto a cuanto en ellas se establece pueda seguir aferrado al régimen jurídico antiguo pese a haber ido introduciendo esas diversas novaciones que, en el supuesto contemplado, han alcanzado, incluso, a la propia delimitación de la obra o servicio objeto del contrato.

CUARTO.- 1.- Lo expresado implica que en el asunto que analizamos pueda reconocerse perfectamente el supuesto de hecho al que resulta de aplicación el artículo 15.5 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, nos encontramos con un contrato temporal vinculado a una contrata mercantil que fue objeto de subrogación empresarial conforme lo dispuesto convencional o legalmente, lo que nos sitúa en el marco de lo previsto en el mencionado precepto; teniendo en cuenta, además, que la inicial contrata mercantil que constituía el objeto del contrato temporal de obra fue ampliada y con ella se modificó, expresamente, el objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado. Consecuentemente, es posible apreciar que concurren los requisitos legalmente establecidos para aplicar las consecuencias de fijeza que derivan del encadenamiento de contratos; esto es, dos o más contratos temporales por períodos superiores a veinticuatro meses en un período de treinta meses o un supuesto de subrogación empresarial convencional o legalmente dispuesto con los mismos períodos de trabajo y referencia, en los términos analizados.

2.- Todo ello conlleva, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, la estimación del recurso, con la consiguiente casación y anulación de la sentencia recurrida, para resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y con él, la demanda origen de las presentes actuaciones, declarando al efecto que la relación que une a la demandante con la empleadora Chip Audiovisual SA es de carácter fijo. Sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre costas (artículo 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.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a. Irene , representada y asistida por el letrado D. Antonio Soler Cochi.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 15 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el recurso de suplicación núm. 127/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza, de fecha 14 de diciembre de 2017, recaída en autos núm. 131/2017, seguidos a instancia de D^a. Irene , frente a Chip Audiovisual SA, sobre Derecho.
- 3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y, con revocación de la sentencia de instancia, estimar la demanda de D^a. Irene , frente a Chip Audiovisual SA, reconociéndole la condición de trabajadora fija y condenado a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.
- 4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ