

Decisión	N.º Sentencia	N.º Recurso
14-12-2005	9656/2005	6864/2005

Ponente

Prada Mendoza, Angel de

Texto

En Barcelona a 14 de diciembre de 2005 TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG: 08019 - 44 - 4 - 2005 - 0008611

js

ILMA. SRA. ÁNGELES VIVAS LARRUY

ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ

ILMO. SR. ÁNGEL DE PRADA MENDOZA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 9656/2005

En el recurso de suplicación interpuesto por Unión Temporal de Empresas Mollet, Serveis Integrals de Manteniment Rubatec S.A. y FCC Medio Ambiente SA frente a la Sentencia del Juzgado Social 25 Barcelona de fecha 26.05.05 dictada en el procedimiento Demandas nº 227/2005 y siendo recurrido/a Pablo y Fons de Garantía Salarial. Ha actuado como Ponente el/la Ilmo. Sr. ÁNGEL DE PRADA MENDOZA .

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31.03.05 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 26.05.05 que contenía el siguiente Fallo:

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se recurre en suplicación por la representación letrada de las empresas Unión Temporal de Empresas Mollet, Serveis Integrals de Manteniment Rubatec S.A. y FCC Medio Ambiente SA., la Sentencia de instancia que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Pedro M.L. contra ellas, declara improcedente el despido efectuado y condena a las mismas a las consecuencias legales de tal resolución.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en la letra b) del art. 191 de la LPL se postula en primer lugar la revisión del hecho declarado probado primero de la resultancia fáctica de la sentencia recurrida en base a los documentos aportados por la parte actora que obran a los folios 25, 26, 31, 32 y 33 (contratos de trabajo), y los aportados por esta parte recurrente obrante a los folios 50 (contrato de trabajo) así como en los que se citan a continuación que

se adicione que la empresa para la que presta servicios el demandante es la UTE MOLLET (Unión Temporal de Empresas Mollet).

El motivo ha de acogerse, dado que tal extremo resulta relevante para mutar el fallo conforme se dirá y ello con independencia que como se reconoce en el motivo la Empresa UTE MOLLET está integrada por las otras dos.

En segundo lugar y con el mismo amparo procesal se solicita que se constate que entre la extinción del contrato que se discute y las anteriores contrataciones no existe solución de continuidad. El motivo ha de seguir suerte favorable ya que es cierto que no existe "solución de continuidad", y así la fecha de antigüedad declarada y no impugnada por la parte actora es de 1.03.2004, fecha del último contrato .

Por último se interesa en el último apartado del motivo de revisión fáctica la revisión del último inciso del hecho probado primero a los efectos de que se introduzca, que el contrato de trabajo suscrito en fecha 1.03.2004 fue de interinidad (folio 25).

El motivo es cierto y así se hace constar, quedando redactado el citado ordinal en la forma que se expone en el motivo.

TERCERO.- Bajo la misma cobertura procesal de la letra b) del citado precepto procesal art. 191 de la Ley de Ritos., se postula la revisión del hecho probado tercero, a fin de que en base a la documental que se cita quede redactado de la siguiente forma: "3º) El día 14.02.2005 la empresa comunicó por escrito la rescisión de su contrato de trabajo por finalización de este el día 28.02.2005 (folio 24). A la finalización del contrato el trabajador firmó, de conformidad, la hoja de salario correspondiente al periodo de liquidación de 1/02 al 28.02.2005 en la que se detallaba el saldo y finiquito correspondiente a la extinción de la relación contractual notificada (folio 52), así como un documento de saldo y finiquito en el que declaraba haber percibido las cantidades correspondientes al mismo, "comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar en concepto alguno y a no instar ningún procedimiento más contra la empresa ni mostrarse parte en los que tenga pendiente" (folio 53)".

No puede acogerse tal motivo porque a nada práctico conduciría al carecer de relevancia para mutar el fallo conforme se dirá.

CUARTO.- Con amparo procesal en la letra a) del artículo 191 de la LPL, se denuncia infracción del art. 97.2 de la citada Ley Rituaria causante de indefensión el condenar solidariamente a UTE MOLLET y a las dos empresas integrantes de ésta, sin cita de precepto alguno lo que origina indefensión vulnerando el art. 24 de la CE.

El rechazo de la mencionada censura jurídica deviene inevitable en atención a las consideraciones siguientes:

1) En la resolución y auto de referencia se cumplen en lo esencial la exigencia -artículos 120.3 de la CE y 97.2 de la LPL de expresar las razones de hecho y de derecho en que se fundamentan lo que es lo mismo, el proceso lógico jurídico que ha conducido a la decisión adoptada y se respeta igualmente el derecho a la tutela judicial efectiva que proclama el art. 24.1 de la CE y que comprende no sólo el derecho de acceso a los tribunales para interpretar pretensiones y oponerse a ellas, sino también el de obtener por parte del órgano judicial una resolución razonada y congruente con las pretensiones apuntadas-, garantía procesal del justiciable que permite comprobar si la resolución dada al caso es desenlace de una exigencia racional del ordenamiento y no fruto de la arbitrariedad y el que su valoración de la prueba no coincida con la que efectúa las recurrentes no supone vulneración alguna de aquel derecho ni menoscabo de las garantías jurídicas a que alude el art. 9.3 de la CE y que debe acompañar a toda contienda litigiosa para que se cumplan los fines del proceso, en lo que concierne a la tutela adecuada de los contrapuestos derechos e intereses particulares que en él se cumplen.

2) Ha mediado la suficiente actividad probatoria ante el juzgado de lo social , acompañada de las necesarias garantías procesales y no puede desconocerse que por otro lado el cauce procesal al que debería acudir era el de la letra b) del art. 191 precitado.

3) Finalmente como reconoce el propio recurso UTE MOLLET es una empresa constituida por Serveis Integrals de manteniment Rubatec S.A. y FCC MEDIO AMBIENTE S.A., y es en este concepto en el que son condenadas solidariamente.

QUINTO.- En el campo de la censura jurídica se critica la sentencia de instancia a la que se atribuye infracción del art. 191 del TR de la LPL, por entender que la referida resolución judicial incurre en infracción legal al inaplicar lo dispuesto en el art. 1 del ET, así como la Ley 18/1992 de Uniones Temporales de Empresas, así mismo la Ley 12/1991 de Agrupaciones de INterés económico, a la luz de la jurisprudencia del TS recogida en las sentencias que cita, seguida por los distintos TSJ que menciona el motivo.

Se alega en síntesis que la única empleadora es UTE MOLLET y la expansión de la responsabilidad a otras entidades debería haberse justificado, según la doctrina jurisprudencial vertida en la materia por la vía del levantamiento del velo o del grupo de empresas. La Sala acoge la doctrina jurisprudencial que se expone en el motivo y

que se da aquí por reproducida en aras a la brevedad y aplicada al supuesto de autos lo mismo que que consta en las actuaciones es que las dos empresas condenadas solidariamente en la instancia forman parte del grupo, circunstancia única que no basta para decretar la solidaridad de las mismas, cuyo vínculos asociacionales, funcionales o de gestión no alteran por sí mismas la configuración individual y personalidad de cada una de las sociedades que componen la UTE, precisándose acudir a la teoría del levantamiento del velo para evitar que a través de estas modalidades y uniones de intereses de la sociedad moderna se persiga el fin de eludir responsabilidad de distinta índole y actuar en el tráfico jurídico en perjuicio de terceros (ss. TS de 23 de junio de 1983 -RJ 1983, 3043- y 3 de marzo de 1984 -RJ 1984/1512- citadas en el recurso). Se precisa para extender la responsabilidad a las otras sociedades integrantes del grupo de elementos adicionales que hagan necesaria tal pronunciamiento, y como no consta en las actuaciones que el actor hubiera prestado servicios en area distinta de la que forma la UTE MOLLET es evidente que no se puede extender dicha responsabilidad a las otras dos empresas integrantes del grupo y ello con independencia de que la falta de personalidad jurídica de la Unión Temporal de empresas se halla prevista sólo a efectos fiscales, pero no laborales, ya que la Ley 18/1992 de 26 de mayo, lo que regula precisamente es el régimen fiscal de Agrupaciones y Uniones temporales de empresas.

SEXTO.- En el último motivo del recurso se aduce interpretación errónea del RD 1194/1985 DE 17 DE julio de Normas sobre la jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones, en relación al RD 2720/1998, de 29 de diciembre que regula, entre otros, los contratos de interinidad (anteriormente RD 2546/1994) por inaplicación del art. 4.2 c) del RD 2720/1998 y art. 49.1 b) y c) del ET y aplicación indebida de los artículos 55 y 56 de este último texto legal, a la luz de la jurisprudencia del TS recogida por las ss. del TSJ que cita. La STS de 5-7-1999 (RJ 1999, 7161) estableció la validez de los contratos al amparo del RD 1194/1985 (RCL 1985, 1791) con plazo de duración de un año y, aunque ligaba esta limitación, a la reducción de la edad de jubilación del sustituido o relevado en ese período de tiempo -al pasar de los 65 a los 64 años-, no declaraba en ningún momento que el nuevo contrato debiera coincidir exactamente con el período que va entre la fecha de cumplimiento de los 64 y los 65 años de edad por quien anticipaba su jubilación. Razonaba, así, que "el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto (RCL 1981, 2060), permitió anticipar la edad de jubilación a los 64 años, siempre que la empresa, en virtud de convenio colectivo, se hubiese obligado a sustituir al trabajador que hacía uso de esta especial jubilación, por otro trabajador que se encontrase desempleado".

Basándose en la norma que se acaba de mencionar y en lo que establecía la disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), en la redacción que le dio la Ley 32/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2012), se dictó el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo. Conforme al art. 1 de este Decreto, la edad de jubilación del Sistema de la Seguridad Social "se rebaja a los 64 años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en este Real Decreto"; y el art. 2.1 precisa que "pueden solicitar la jubilación a partir de la edad a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un Convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados". El régimen de las nuevas contrataciones viene recogido en los arts. 3 y siguientes del Decreto que se comenta. Este art. 3, en su núm. 1, prescribe que "los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modificación prevista en el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo". Y en el núm. 2 de este art. 3 se declara que "tales contratos, que se registrarán por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate, tendrán una duración mínima de un año...". Sin duda, al redactarse este Real Decreto, se pensó sobre todo en los contratos temporales para el fomento del empleo, que en aquellas fechas tenían plena vigencia y eran utilizados con gran frecuencia en la realidad del tráfico jurídico de aquel momento, sobre todo después de la regulación de los mismos que se estableció en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que reformó el núm. 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre (RCL 1984, 2602, 2710), que desarrolló tal precepto. No debe olvidarse que esta particular modalidad contractual encajaba perfectamente en el marco y exigencias del particular contrato de relevo previsto en el comentado Real Decreto. Pero actualmente ya no puede concertarse válidamente en nuestro ordenamiento jurídico ningún contrato de trabajo para fomento del empleo de los que se regulaban en el citado Real Decreto 1989/1984. Ya la Ley 10/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1421), siguiendo los criterios que había marcado el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre (RCL 1993, 3295), restringió en gran medida el ámbito de esa figura contractual (véanse el art. 5, las disposiciones adicionales 3ª y 6ª y la disposición transitoria 2ª de esa Ley 10/1994); pero tal contrato quedó suprimido, dentro del ámbito del Derecho de Trabajo español, en virtud del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo (RCL 1997, 1212, 1271), conforme al cual en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se elimina el antiguo núm. 2 del mismo y además ya no se contiene en esa norma legal ningún precepto que haga referencia a esa figura contractual. Y no siendo posible actualmente dar vida a la modalidad contractual para fomento del empleo aludida, se hace más difícil encontrar un tipo de contrato temporal permitido por la Ley que corresponda a las necesidades y exigencias del Real

Decreto 1194/1985, dado que las figuras que actualmente recogen los arts. 11 y 15.1 del mencionado Estatuto (prescindiendo del contrato eventual por excluirlo explícitamente el citado art. 3.1 del Decreto) no encajan ni se amoldan con tanta facilidad a esas necesidades y exigencias. El contrato que en el supuesto de autos, concertó el actor con la hoy demandada, ha de ser calificado como un contrato de interinidad por vacante, de los que se prevén en el art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre (RCL 1995, 226), por cuanto que lo que se expresa en las cláusulas adicionales 1ª y 2ª del mismo, hace lucir con nitidez tal carácter, pues en ellas se dice que el contrato se lleva a cabo en principio se respeta el mandato del art. 3.1 del Decreto, pues el referido contrato se ampara en una modalidad de contratación vigente.

Llegados a este punto, resulta obvio que el problema queda centrado en dilucidar si, en ese contrato de interinidad, es lícito y válido que se tenga por extinguido el mismo por el hecho de haber transcurrido un año desde que se suscribió. Sin duda, si no se tratase de un contrato concertado dentro del radio de acción del Real Decreto, no sería fácil reconocer efectividad a dicho plazo, pero la propia estructura, esencia y fines de la contratación que se efectúa al amparo de este Decreto conduce a sostener la operatividad y eficacia de ese plazo. Téngase en cuenta que en esa especial contratación la causa o razón fundamental de la misma es dar la posibilidad a los trabajadores de edad avanzada de pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años, es decir, un año antes de llegar a la edad legal de jubilación, con la contrapartida de que, durante ese año, se dé ocupación a otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo; viniendo éste a sustituir a aquél. El citado plazo de un año cobra, en esta específica modalidad de contratación, una clara importancia.

A ello se añade que el art. 4.2 c) del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, que precisamente regula los contratos de interinidad, dispone que los mismos se extinguirán, entre otras razones o motivos, "por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo". Poniendo en relación las dos premisas que se acaban de exponer, es forzoso concluir que en los especiales contratos de interinidad por vacante efectuados a consecuencia de lo que establece el Real Decreto 1194/1985, dada la singular trascendencia que en ellos tiene el plazo del año a que se viene haciendo alusión, el citado art. 4.2 c) debe interpretarse en el sentido de que la particular extinción contractual mencionada, que se produce cuando desaparece la causa de los mismos, les alcanza y comprende; de tal modo que, cuando se consigna en ellos, el transcurso del año referido determina la extinción del vínculo, partiendo de ello la Sala estima que el contrato no adolece de irregularidad que determine su calificación como indefinido. El contrato se celebró por causa de jubilación anticipada de un trabajador fijo de plantilla y tuvo una duración de un año como se establece en el art. 3.2 del RD, como duración mínimo siendo extinguido al finalizar ese plazo al que la sentencia del TS 5.7.1999 (RJ 1999,7161) ha reconocido virtualidad y eficacia en esta clase de contratación. Es cierto que en este caso, no idéntico al de esa sentencia, pero en todo caso no se puede apreciar que haya existido fraude de Ley, ni inexistencia de la causa de temporalidad; por lo que el recurso se ha de estimar revocando la sentencia de instancia y desestimar la demanda.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Unión Temporal de Empresas Mollet, Serveis Integrals de Manteniment Rubatec S.A. y FCC Medio Ambiente SA contra la sentencia de fecha 26.05.05, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 25 de los de Barcelona, en el procedimiento núm.227/2005, promovido por Pablo contra los recurrentes y Fondo de Garantía Salarial; y, en consecuencia debemos revocar y revocamos dicha resolución, absolviendo a los demandados de la pretensión formulada en su contra.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.-

La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.