

Roj: STS 4818/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4818
Id Cendoj: 28079140012016100793

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Nº de Recurso: 242/2015

Nº de Resolución: 870/2016

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

En **Madrid**, a 20 de octubre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Comunidad de **Madrid**, representada y asistida por el letrado D. Tomás Navalporo Ballesteros, contra la sentencia dictada el 24 de junio de 2015 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid** en los autos núm. 151/2015 (y acumulados) seguidos a instancia de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de **Madrid** (CSIT- Unión Profesional) y las Federaciones de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, de Servicios a la Ciudadanía y de Enseñanza de **Madrid** de CC.OO. (en adelante, sólo CC.OO.) contra la ahora recurrente en procedimiento de conflicto colectivo. Han sido partes recurridas UGT, CSIT- Unión Profesional y CC.OO., representadas y asistidas por los letrados D. Francisco José Fernández Costumero, D. Gonzalo Manuel de Federico Fernández y D^a Ana Colomera Ortiz, respectivamente

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a **Maria Lourdes Arastey Sahun**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de los sindicatos reseñados en el encabezamiento se interpusieron sendas demandas de conflicto colectivo de las que, tras su acumulación, conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid**, y en las que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminaba por suplicar que se dictara sentencia por la que «se dicte sentencia por la que estimando la demanda en su integridad declare:

a) Que el párrafo séptimo del artículo 37 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de **Madrid** se limita a disciplinar la situación del personal laboral temporal que pase a formar parte de la plantilla fija de la Comunidad de **Madrid**.

b) Que en consecuencia a los trabajadores laborales de la Comunidad de **Madrid** objeto del presente conflicto y sujetos a una relación laboral temporal bajo cualquier modalidad de contratación de duración determinada no les resulta de aplicación el párrafo séptimo del referido precepto 37.

c) Que en consecuencia el párrafo séptimo del artículo 37 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de **Madrid** implica hacer de peor condición a los trabajadores temporales que pasen a ser fijos respecto de los trabajadores temporales lo que sin duda supone la existencia de un trato discriminatorio.

d) Que en consecuencia debe declararse la nulidad del párrafo séptimo del artículo 37 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de **Madrid**.

e) Que se proceda por parte de la Comunidad de **Madrid** a regularizar de oficio del cómputo del tiempo de servicios prestados de los trabajadores laborales a efectos de la determinación de la correcta perfección de sus trienios así como al abono de las cantidades que pudieran derivarse de la citada regularización».

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en su pretensión inicial, oponiéndose la Comunidad de **Madrid**, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha de 24 de junio de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid** en la que consta el siguiente fallo:

«Que desestimando la excepción de cosa juzgada material y estimando la demanda de Conflicto Colectivo formulada por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE **MADRID** debemos declarar y declaramos la nulidad por discriminatorio del párrafo (o número) séptimo del artículo 37 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de **Madrid**, dejándolo sin efecto; condenando a la Entidad Administrativa demandada a estar y pasar por esta declaración así como a los efectos legales que de la misma se deriven. Sin costas».

Con fecha 1 de julio de 2015 se dictó auto de aclaración de la anterior sentencia, en cuya parte dispositiva dice:

«Que debemos aclarar y aclaramos la sentencia de fecha 24.06.2015 antes mencionada en los siguientes términos y particulares:

1º) En su encabezamiento se añadirá después de "Conflicto colectivo 151/2015" la leyenda: "y acumulados 168/2015 de esta Sección Segunda, instado por CSIT UNIÓN PROFESIONAL y 302/2015 de la Sección Tercera instado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de **Madrid** y la Federación de Enseñanza de CC.OO de **Madrid**".

2º) En el FALLO se dirá que se estiman las demandas interpuestas por LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE **MADRID**, POR EL SINDICATO CSIT-UP Y POR LAS FEDERACIONES DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA Y FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DEL SINDICATO CC.OO. DE **MADRID**.

Se mantiene en todo lo demás la sentencia ahora aclarada en los términos acabados de expresar».

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

«1º.- El presente conflicto afecta a todos los trabajadores laborales de todos los, Organismos, Institutos, Servicios y demás Centros, dependientes de la Comunidad de **Madrid** que pertenecen a su plantilla, y sujetos al ámbito de aplicación del vigente convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad de **Madrid** 2004-2007.

2º.- El artículo 37 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de **Madrid** 2004-2007, actualmente en fase de ultractividad o, si se quiere, vigencia prorrogada, es el relativo al complemento de antigüedad en forma de trienios pues establece en su primer apartado:

«El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.»

3º.- El párrafo segundo, del mismo precepto convencional es el que atiende específicamente al personal laboral temporal al servicio de esa Comunidad con el siguiente tenor literal:

«Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad, siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los períodos correspondientes a más de un contrato temporal, salvo en el supuesto previsto en el párrafo séptimo de este artículo. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad, menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.»

4º.- Con fecha 27.12.2007, se dictó sentencia por esta Sala de lo Social declarando la nulidad del párrafo segundo del artículo 37 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de **Madrid** para los años 2004-2007; sentencia que fue confirmada por la dictada en fecha 23.9.2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolviendo el recurso de casación nº 28/2008.

5º.- Con la doctrina judicial recogida en las anteriores sentencias y a partir de entonces, a todos los trabajadores laborales temporales sujetos al convenio colectivo de la Comunidad de **Madrid** se les reconoció el derecho a la percepción del complemento por antigüedad [cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años] pero ya sin la limitación que establecía el precepto anulado (art. 37-2) en cuanto al no computo de los periodos correspondientes a más de un contrato temporal.

- Por tanto el precepto convencional en cuestión, salvo el párrafo anulado judicialmente, prevé ahora:

«El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

El número máximo de trienios a computar para la percepción del complemento por antigüedad en cada uno de los años de vigencia de este convenio será el siguiente:

Año 2004: 8 trienios.

Año 2005: 10 trienios. Año 2006: 12 trienios.

Año 2007: 14 trienios.

Con efectos de 1 de enero del año 2004 las cuantías y límites mensuales máximos del complemento por antigüedad serán los siguientes:

Valor trienio: 34,15 euros.

Cantidad máxima devengo mensual: 273,20 euros.

Para los demás años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de **Madrid**.

Los trabajadores que hayan superado la cantidad correspondiente

Al límite máximo de trienios vigente en cada momento, mantendrán la que vinieren percibiendo a título personal pero no devengarán más por encima de ella.

A los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral fijo, se les computarán los servicios prestados en la Comunidad de **Madrid**, a efectos de antigüedad, salvo que la prestación de sus servicios hubiera tenido en algún momento solución de continuidad por más de tres meses consecutivos, en cuyo caso sólo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.

A aquellos funcionarios de la Comunidad de **Madrid** que se integren en la plantilla de personal laboral fijo y que no medie entre ambas situaciones solución de continuidad, se les respetará la antigüedad que ostentasen, de forma que la fecha de reconocimiento del último trienio será la que se tome como base para el cumplimiento del siguiente, siéndoles respetada la cuantía establecida en nómina como antigüedad consolidada".»

6º.- No obstante, la Comunidad de **Madrid** aún mantiene para estos trabajadores temporales otra limitación, más concretamente la establecida en el párrafo séptimo del referido art. 37 del convenio colectivo, es decir, sostiene que en aplicación del aludido precepto convencional, no pueden tenerse en cuenta para devengar el complemento personal de antigüedad los lapsos temporales de prestación laboral de servicios anteriores a la vigencia de una relación contractual en que hubo soluciones de continuidad, es decir interrupciones de entidad superior a los tres meses, en cuyo caso, sostiene la Comunidad de **Madrid** con base en tan repetido párrafo, "sólo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses".

La misma posición mantiene lógicamente la Comunidad de **Madrid** en la Orden de 21 de enero de 2010, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento de trienios al personal laboral temporal en cada contrato.

7º.- El párrafo séptimo del artículo 37 del citado Convenio Colectivo fue impugnado por CSIT interesando su nulidad por considerar que violaba el principio de igualdad. Petición que fue desestimada por la sentencia de esta Sala de lo Social del TSJ de **Madrid** (Sección 5ª) de fecha 13.5.2008 (autos 18/2008), que fue confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de fecha 28.9.2009 (recurso de casación ordinaria nº 86/2008). En esta sentencia se contienen los siguientes argumentos jurídicos:

"Ahora bien no le cabe duda a esta Sala que el repetido párrafo séptimo lo que regula es el cómputo de los servicios prestado por los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla del personal laboral fijo, a efectos del percibo del complemento de antigüedad. No de todo el personal laboral temporal, **sino únicamente de aquellos trabajadores eventuales que pasan a ser fijos. Cuestión distinta, es la de si la regulación que el precepto contiene para esos trabajadores que pasan a ser fijos podría resultar o no discriminatoria, pero ésta no es la cuestión que plantea el recurrente**".

8º.- Sobre la interpretación y aplicación del artículo 37 párrafo segundo y séptimo del artículo 37 del citado Convenio Colectivo, se han dictado por esta Sala de lo Social del TSJ de **Madrid** las sentencias de fechas 16.9.2014 (Sección 5ª) y 16.1.2015 (Sección 2ª), tras la sentencia del Tribunal Supremo de 28.9.2009 cuya doctrina jurisprudencial obviamente incorporan»

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Comunidad de **Madrid**, siendo impugnado el recurso por los tres sindicatos demandantes.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid**, y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de octubre de 2016, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La Comunidad Autónoma de **Madrid** (CAM) demandada recurre en casación ordinaria la sentencia de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid** que, estimando las demandas de los sindicatos, declara la nulidad del art. 37 párr. 7º del Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de **Madrid**. Se trata del Convenio colectivo de los años 2004-2007 (BOCM 28 de abril de 2005).

2. Tras la anulación del párrafo segundo por la STS/4ª de 23 septiembre 2009 (rec. 28/2008), que confirmada la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid** de 27 diciembre 2007, el art. 37 del Convenio establece:

«Antigüedad. El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

El número máximo de trienios a computar para la percepción del complemento por antigüedad en cada uno de los años de vigencia de este convenio será el siguiente:

- Año 2004: 8 trienios.
- Año 2005: 10 trienios.
- Año 2006: 12 trienios.
- Año 2007: 14 trienios.

Con efectos de 1 de enero del año 2004 las cuantías y límites mensuales máximos del complemento por antigüedad serán los siguientes:

- Valor trienio: 34,15 euros.
- Cantidad máxima devengo mensual: 273,20 euros.

Para los demás años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de **Madrid**.

Los trabajadores que hayan superado la cantidad correspondiente al límite máximo de trienios vigente en cada momento, mantendrán la que vinieren percibiendo a título personal pero no devengarán más por encima de ella.

A los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral fijo, se les computarán los servicios prestados en la Comunidad de **Madrid**, a efectos de antigüedad, salvo que la prestación de sus servicios hubiera tenido en algún momento solución de continuidad por más de tres meses consecutivos, en cuyo caso sólo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.

A aquellos funcionarios de la Comunidad de **Madrid** que se integren en la plantilla de personal laboral fijo y que no medie entre ambas situaciones solución de continuidad, se les respetará la antigüedad que ostentasen, de forma que la fecha de reconocimiento del último trienio será la que se tome como base para el cumplimiento del siguiente, siéndoles respetada la cuantía establecida en nómina como antigüedad consolidada».

La controversia litigiosa de este procedimiento afecta al penúltimo de los párrafos del precepto convencional transcrito.

3. El recurso se articula a través de cuatro motivos, todos ellos amparados en el apartado e) del art. 207 LRJS tendentes a lograr, en suma, la desestimación de las demandas rectoras de este proceso.

SEGUNDO.- 1. En el primero de los motivos la Administración empleadora denuncia la infracción del art. 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), en relación con la Disp. Final 4ª LRJS .

De este modo el recurso sostiene que la cuestión controvertida fue ya objeto de la STS/4ª de 28 septiembre 2009 (rec. 86/2008). Lo que se afirma es que aquella sentencia producía el efecto negativo de la cosa juzgada sobre el objeto del presente litigio.

2. Recordemos que la estimación del efecto negativo y excluyente de la cosa juzgada exige que entre el caso resuelto por la primera sentencia y el posteriormente planteado, concorra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron.

Ello exige, pues, comparar la sentencia precedente con lo que constituye ahora el núcleo de la pretensión. Y tal análisis nos ha de llevar en este caso a compartir plenamente el criterio de la sentencia de instancia, que rechazó razonadamente la excepción de la cosa juzgada que ahora se reproduce en el recurso.

3. La demanda que dio origen al procedimiento precedente suplicaba: «la nulidad del párrafo séptimo del artículo 37 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de **Madrid** para los años 2004-2007, y en su consecuencia se condene a los aquí demandados a estar y pasar por tal declaración y a reconocer el derecho del personal temporal de la Comunidad de **Madrid** a devengar trienios por cada tres años de servicio, en los mismos términos que los establecidos en el artículo 37 para el personal laboral fijo».

El núcleo de aquella controversia no era la diferente situación creada entre trabajadores temporales que pasan a fijo y los que no lo hacen - que es lo que sí se suscita en este litigio-, sino la circunstancia de que la parte empleadora no reconociera trienios al personal temporal cuando entre uno y otro contrato se produce una interrupción temporal superior a tres meses. Por tanto, de lo que se trataba en aquel caso era de decidir las características del cálculo de los trienios respecto de todo el personal laboral. De ahí que en nuestra sentencia expresamente pusiéramos de relieve que precisamente el párrafo séptimo sí incluía a trabajadores temporales - aquéllos que pasan a fijos- y expresamente puntualizábamos que, de haber sido otra la pretensión -. Esto es, si se hubiera pedido la equiparación de temporales entre sí, nuestro pronunciamiento pudiera haber sido distinto. Literalmente, razonábamos lo siguiente: «... no le cabe duda a esta Sala que el repetido párrafo séptimo lo que regula es el cómputo de los servicios prestados por los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla del personal laboral fijo, a efectos del percibo del complemento de antigüedad. No de todo el personal laboral temporal, sino únicamente de aquellos trabajadores eventuales que pasan a ser fijos. Cuestión distinta, es la de si la regulación que el precepto contiene para esos trabajadores que pasan a ser fijos podría resultar o no discriminatoria, pero ésta no es la cuestión que plantea el recurrente. En efecto, lo que pretende es que se declare la nulidad del párrafo de un precepto del Convenio que no regula la controversia que, al parecer, se ha suscitado entre las partes sobre la forma de computar para los trabajadores temporales, a efectos del percibo del complemento de antigüedad, los períodos de prestación de servicios. Y es evidente, que en estos términos, la petición no puede ser atendida por la Sala».

4. Todo ello es suficiente para negar que pueda aplicarse el efecto de cosa juzgada pues lo ahora pretendido en la demanda no fue nunca solicitado -ni decidido- previamente.

TERCERO.- 1. En el segundo de los motivos de su recurso, la CAM alega la vulneración del art. 26.3 del Estatuto de los trabajadores (ET), así como «el principio de interpretación literal de los convenios colectivos» (sic).

Argumenta la parte recurrente que el art. 37 del Convenio no ofrece dudas interpretativas y, en el desarrollo de esa idea, cita los arts. 3.1 y 1281 a 1289 del Código Civil .

2. El motivo no puede gozar de favorable acogida. No nos hallamos aquí ante un debate sobre la interpretación de la cláusula convencional, ni tampoco sobre la consideración de un derecho a los trienios dimanante de normas de rango superior al Convenio, pues, ciertamente, no surge tal derecho del art. 26.3 ET que se invoca. El objeto del pleito se ciñe a la diferencia de trato que el convenio otorga a los trabajadores temporales según pasen o no a convertirse en trabajadores fijos.

Por ello, como pone de relieve el Ministerio Fiscal en su informe, las alegaciones hechas en este motivo se alejan del núcleo de la controversia litigiosa suscitada en el presente caso. Dado que lo que la

sentencia recurrida resuelve es la cuestión de la posible desigualdad de trato entre dos grupos de trabajadores temporales, para concluir con la apreciación de que la distinción es contraria a nuestro Ordenamiento jurídico, la doctrina sobre las reglas de interpretación de los convenios, así como la exclusión de los trienios del contenido del mencionado art. 26.3 ET se configuran como temas ajenos a la misma y, por ello, excluidos de la justificación de su impugnación por la vía del presente recurso.

CUARTO.- 1. El siguiente motivo del recurso -tercero- señala que la sentencia infringe el art. 14 de la Constitución (CE) y de la jurisprudencia que lo interpreta, con mención de la STC 66/2015 . El argumento de la parte recurrente para sostener tal afirmación es que la diferencia de trato establecida en la cláusula convencional anulada obedece a un motivo razonable, el cual centra en la falta de continuidad de los vínculos contractuales cuando median más de tres meses. Señala asimismo el recurso que no se existe situación desigual porque el precepto alude a trabajadores temporales respecto de los fijos.

El motivo guarda estrecha relación con lo que la parte recurrente plantea en el último apartado de su recurso; a saber, que la sentencia recurrida infringe el "principio de unidad del vínculo contractual", en referencia, en realidad, a la doctrina sentada por las STS/4ª de 25 mayo y 10 junio 2015 (rcuds. 1936/2014 y 2496/2014 , respectivamente).

Ciertamente, la sentencia recurrida utiliza argumentos confusos para concluir con la apreciación de que el precepto del convenio cuestionado consagra una situación que califica de discriminatoria.

2. El texto del precepto que ahora examinamos arrastra los defectos generados por el desaparecido párrafo segundo. En éste último se establecía el derecho al complemento de antigüedad para los trabajadores temporales mas se condicionaba a que éstos prestaran "servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo". Ello suponía que a los trabajadores temporales con distintos contratos no se les reconocía el complemento y, por tanto, resultaba indiferente que entre los contratos temporales sucesivos hubiera uno u otro lapso de tiempo de inactividad.

En esa lógica, el párrafo séptimo únicamente incluía ya a aquellos trabajadores que, tras ser temporales, pasaran a ser fijos; aplicándoseles a ellos la regla de que los periodos intermedios sí se computan siempre que no superen los tres meses.

3. El planteamiento de la demanda parte de que, tras la anulación del art. 37 párr. 2º, a todos los trabajadores temporales con un mínimo de tres años de servicios continuados se les reconoce el complemento de antigüedad, aun cuando la prestación de servicios se haya realizado mediante distintos contratos.

De ser ello así, la situación creada llevaría a la paradoja de que quienes pasan de temporales a fijos sí tienen condicionado el cómputo del tiempo íntegro de prestación de servicios, condición que no se explicita para el resto de trabajadores temporales, para los que, tras la indicada desaparición, nada impide que se computen contratos de trabajo distintos y no hay norma alguna que exija que las interrupciones sean inferiores a un determinado lapso de tiempo.

4. Sin duda, este cúmulo de incidencias sobre la redacción originaria del precepto del convenio podría haber llevado a la creación de dos colectivos distintos por lo que hace a la regla de cálculo del tiempo de prestación de servicios como temporales a los efectos de los trienios.

Si se lee el precepto en forma positiva, esto es, asumiendo que no se duda que también los temporales tienen derecho a los trienios, resulta que se diferencia: a) de un lado, a los temporales que pasan a ser fijos, a los que los servicios prestados en la primera condición se les computan siempre que no hubiera una interrupción superior a tres meses; b) de otro lado, a los temporales que no pasan a ser fijos, los cuales tienen derecho a trienios si alcanzan el periodo mínimo de prestación de servicios para su devengo, pero carecen de regla alguna que determine la incidencia de la interrupción.

Si la lectura es negativa -y contraria, en suma, a la doctrina contenida en la sentencia de 23 de septiembre de 2009 -, los trabajadores temporales no aparecen en el art. 37 y sólo se admite el complemento de los que pasen a ser fijos en los términos y condiciones del apartado 7º.

5. Cualquiera de tales hipótesis debe de ser descartada.

Con arreglo al art. 15.6 ET , que se acomoda en este punto a la Directiva 1999/70, por la que se aprueba el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los de duración indefinida, el reconocimiento de un complemento salarial ligado a la prestación de servicios por un determinado periodo de tiempo no puede venir condicionado a la naturaleza temporal o indefinida del contrato de trabajo. Si el convenio reconoce tal

complemento, todos los trabajadores habrán de poder acceder al lucro del mismo llegado el tiempo mínimo exigido para ello.

Sucede que en el caso de los contratados mediante contratos temporales puede darse la circunstancia de que aquella prestación de servicios se haya visto interrumpida entre la finalización de un contrato y la celebración de otro. Esta circunstancia, puede darse también en el caso de los trabajadores que, habiendo iniciado su relación con la empresa mediante contratación temporal, hayan pasado a suscribir un contrato por tiempo indefinido. En ambos supuestos, el respecto al principio de igualdad de trato exigirá que el tratamiento que se haga de las situaciones de discontinuidad en la prestación de servicios resulte homogéneo, pues la diferencia en la solución nunca podría justificarse en la circunstancia de que el segundo de los colectivos ha adquirido la condición de indefinido.

6. Ahora bien, la realidad es que la cláusula del convenio colectivo impugnada ni puede consagrar una diferencia de trato ni la consagra de hecho. Precisamente es la propia sentencia recurrida la que pone de relieve que la Comunidad de **Madrid** aplica a los trabajadores temporales la limitación del apartado séptimo del art. 37 del Convenio (hecho probado sexto). Y, ciertamente, nada impide que el convenio señale que no se tendrán en cuenta las rupturas del vínculo contractual superiores a tres meses siempre y cuando tal régimen se aplique de modo igual a todos los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa mediante diversos contratos de trabajo, con independencia de la naturaleza temporal de los mismos.

En definitiva, pues, la cláusula controvertida no resulta contraria al principio de igualdad de trato ni contiene discriminación alguna en la medida en que fija esa interrupción de tres meses como parámetro de diferenciación para el cómputo del periodo de servicios. Lo que podría resultar contrario a ese principio básico de igualdad sería que a los temporales no se les computaran los servicios en la misma medida que a los eventuales que pasen a fijos o que a éstos se les aplicaran medidas distintas de las que se apliquen en su caso a los primeros. No existe acreditación fehaciente de que en la práctica la empresa esté llevando a cabo una interpretación o aplicación contraria en perjuicio de alguno de los dos colectivos sometidos aquí a la comparación.

QUINTO.- 1. Por todo ello entendemos que no cabía la nulidad del precepto del convenio y, en suma, procede la estimación del recurso y la consiguiente revocación del fallo de instancia, con la consiguiente desestimación de la demanda inicial.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235 LRJS no cabe hacer pronunciamiento sobre costas, debiendo darse el destino legal a los depósitos y consignaciones que, en su caso, se hubieren efectuado.

FALLO

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

Estimar el recurso de casación interpuesto por la Comunidad de **Madrid**, representada y asistida por el letrado D. Tomás Navalporo Ballesteros, contra la sentencia dictada el 24 de junio de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de **Madrid** en los autos núm. 151/2015 (y acumulados) seguidos a instancia de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de **Madrid** (CSIT- Unión Profesional) y las Federaciones de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, de Servicios a la Ciudadanía y de Enseñanza de **Madrid** de CC.OO. (en adelante, sólo CC.OO.) contra la ahora recurrente en procedimiento de conflicto colectivo. Casar y anular la indicada sentencia y, en consecuencia, desestimar la demanda rectora del procedimiento. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D^a **Maria Lourdes Arastey Sahun** hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.