



Roj: **STS 3878/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3878**

Id Cendoj: **28079140012022100769**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/10/2022**

Nº de Recurso: **1394/2019**

Nº de Resolución: **838/2022**

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

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 19, 16-07-2018,**
STSJ M 3159/2019,
AATSJ M 112/2019,
STS 3878/2022

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1394/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 838/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 19 de octubre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a Regina, D.^a Rosalia, D.^a Rosaura, D. Nemesio, D.^a Sandra y D.^a María Consuelo representados y asistidos por el letrado D. Florencio García Ros contra la sentencia dictada el 30 de enero de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 1214/2018, interpuesto contra la sentencia de fecha 16 de julio de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, en autos nº 25/2018, seguidos a instancias de D.^a Regina, D.^a Rosalia, D.^a Valle, D.^a Rosaura, D. Nemesio, D.^a Sandra y D.^a María Consuelo contra la entidad Clece S.A. sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la mercantil Clece S.A. representada y asistida por el letrado D. Juan Antonio Manso Fernández.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 16 de julio de 2018, el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por DOÑA Regina , DOÑA Rosalia , DOÑA Valle , DOÑA Rosaura , DON Nemesio , DOÑA Sandra y DOÑA María Consuelo contra la mercantil CLECE SA, y en consecuencia, absuelvo al CLECE SA de los pedimentos formulados de adverso."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

" **PRIMERO.-** DOÑA Regina , DOÑA Rosalia , DOÑA Valle , DOÑA Rosaura , DON Nemesio , DOÑA Sandra y DOÑA María Consuelo prestan servicios para la empresa demandada CLECE SA con la categoría, antigüedad y salario que consta en los hechos primero a séptimo de la demanda que se dan por reproducidos; en el centro de trabajo Hospital Universitario de La Princesa, de Madrid (hecho no controvertido y, por tanto, no necesitado de prueba ex art. 87.1 LRJS, obrando en autos nóminas que indican categoría, salario y antigüedad)

SEGUNDO.- Les es de aplicación el Convenio colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima, Hospital Universitario de "La Princesa" (BOCM 1 de mayo de 2015).

El artículo 6 de dicho Convenio colectivo regula el régimen económico, indicando:

"a) La empresa retribuirá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la misma cuantía bruta que el Grupo E, Nivel 13 del SERMAS o cualquier organismo que sustituya a éste.

b) La empresa se compromete y, en consecuencia, se obliga a aplicar de forma automática, los aumentos y mejoras económicas y sociales que le sean concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS, desde la misma fecha que éstas sean concedidas.

c) En caso de producirse aumentos salariales diferentes a los correspondientes a salario base, complemento de productividad y complemento de destino, estas cantidades se abonarán en la misma fecha que fueran concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS.

d) Desglose de nóminas: está compuesto de salario base, plus de nocturnidad, plus domingos y festivos, más los correspondientes pluses de antigüedad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, plus de guardería, plus de mayores de 54 años y menores de 54, plus minusvalía.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

Para el 2014 el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa.

Antigüedad: Los trabajadores/as percibirán un complemento salarial por antigüedad del 5 por 100 sobre el salario base por cada trienio.

Plus domingos y festivos:

Este plus será de 49 Euros, a partir del 1 de enero de 2014, sin perjuicio de las subidas que por este concepto pudieran percibir el Grupo E Nivel 13 del SERMAS o cualquier organismo que sustituya a éste.

Plus de nocturnidad:

El personal que realice su jornada laboral en horas nocturnas, percibirá por este concepto la misma cantidad estipulada para los trabajadores del Grupo E, Nivel 13 del SERMAS, 343,85 euros cobrándolo, en las 14 pagas el año.

Guarderías: Se establece una ayuda mensual de 42 euros para guarderías o escuelas infantiles, a todos los trabajadores con hijos menores de 6 años, que lo justifiquen mediante recibo del centro en el que se encuentren.

Plus mayores de 54 años:

Se abonará una gratificación fija anual de 390,66 euros a todos los trabajadores/as mayores de 54 años, siempre y cuando no hayan estado más de 2 meses de baja en el año, a excepción de los accidentes laborales e intervenciones quirúrgicas que conlleven ingreso hospitalario.

Queda excluido a efectos de cómputo de absentismo los supuestos de bajas por maternidad e intervenciones quirúrgicas.

Asimismo, y con el fin de gratificar a todos los trabajadores/as menores de 54 años que hayan tenido un menor grado de absentismo al trabajo, se crea un plus de asistencia consistente en 180 euros anuales que devengará de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Más de 5 días de baja al trimestre, se perderá 1/4 parte de la cantidad total por cada uno de los trimestres a los que afecta el baremo.



b) Asimismo se perderá la totalidad del plus en caso de situaciones de baja durante más de 30 días al año, descontándose de este cómputo los 5 días trimestrales especificados en el párrafo anterior.

Para el cómputo de absentismo no se tendrán en cuenta las bajas por accidente laboral, bajas por maternidad e intervenciones quirúrgicas, y sí se considera absentismo, las faltas y ausencias por consulta médica de cualquier tipo que conlleven la falta al trabajo.

Se establece como fecha límite del pago de los pluses mayores de 54 años y menores de 54 años regulados en este artículo, el 31 de enero de cada año.

Plus minusvalía:

La empresa abonará la cantidad de 18 euros mensuales a todos los trabajadores/as con hijos con discapacidad física o psíquica."

El artículo 13 regula la jornada de trabajo: "La jornada de trabajo para todo el personal afecto al presente convenio, será la que actualmente se realiza, esto es, 35 horas semanales de promedio, con un cómputo máximo de 1.533 horas anuales para el turno de mañana y tarde, con 219 días máximos efectivos de prestación de servicios.

Horarios:

Turno de mañana: 08,00 a 15,00 horas.

Turno de tarde: 15,00 a 22,00 horas.

Turno de noche: 22,00 a 08,00 horas del día siguiente.

Los trabajadores/as que efectúan su jornada nocturna, trabajarán las noches alternas, un día sí y otro no, con un horario de 10 horas cada noche trabajada, lo que supone una semana de 40 horas y la siguiente de 30 horas y así sucesivamente, con un cómputo de 1.290 horas anuales.

Asimismo los días 24 y 31 de diciembre tendrán la misma consideración que lo establecido para Grupo E, Nivel 13 del SERMAS".

El artículo 18 los días personales indicando que "Los trabajadores/as disfrutarán de doce días de libranza al año, 6 fijados en el calendario laboral y

6, a disfrutar a lo largo del año, previa petición.

Los trabajadores/as de jornada nocturna librarán, asimismo, 14 festivos del calendario laboral de la Comunidad de Madrid, 6 moscosos, 12 días personales y una noche libre cada dos meses.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, cuando se trabajen como jornada completa diaria, al margen de la posible parcialidad en la jornada anual, se abonarán el doble de la cantidad establecida en el presente Convenio Colectivo".

El art. 19 las vacaciones: "Se establece un nuevo sistema de organización para el disfrute de vacaciones (julio a septiembre) que supone, en cualquier caso, la ampliación del actualmente en vigor y su no cobertura. Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

- Un 30 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en julio.

- Un 45 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en agosto.

- Un 20 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en septiembre.

- Un 5 por 100 de la plantilla podrá disfrutar sus vacaciones, siempre que medie acuerdo con la Empresa, fuera de los períodos establecidos anteriormente.

No obstante, las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier momento del año siempre que exista acuerdo entre Empresa y Trabajador/a.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán un mes de vacaciones, en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que lleven un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador disfrutara de las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que demás haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

La cuantía del mes de vacaciones será igual a la de un mes normal trabajado, con los mismos conceptos retributivos, incluido el plus de domingos festivos y el lavado de uniforme.



El período vacacional no empezará nunca en el día de descanso, ni en el día personal, ni en domingo, pues de ser así la empresa dejará a deber esos días al trabajador, pudiéndolos disfrutar en otra fecha, de la misma manera se hará con los días festivos, cuando estos coincidan con período vacacional del trabajador."

Y el art. 20 las vacaciones de Semana Santa y Navidad (tres días moscosos en el período de Semana Santa y tres días moscosos en Navidad).

Por su parte, la cláusula adicional segunda indica: "Las mejoras sociales que el SERMAS conceda al Grupo E, Nivel 13, serán de aplicación a los trabajadores afectos a este convenio".

TERCERO.- En el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº 286 de 2 de diciembre de 2015, se publicó el Acuerdo de 4 de noviembre de 2015, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid para el abono de las cantidades pendientes de la paga extraordinaria de diciembre 2012 y la concesión de días adicionales de permiso por asuntos particulares y de vacaciones por antigüedad, en cuyo apartado quinto se regulan los días adicionales de vacaciones por antigüedad, estableciendo:

"Los empleados públicos, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Estos días adicionales de vacaciones por antigüedad podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. Igualmente, podrán disfrutarse de manera independiente de los períodos mínimos de disfrute de las vacaciones que, en cada caso, estén establecidos, así como acumularse con los días de asuntos propios".

CUARTO.- Asimismo con fecha 10 de diciembre de 2015, se suscribió en la Mesa Sectorial de Sanidad un Pacto sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, estableciendo, en su apartado tercero, las condiciones de disfrute de los días adicionales de vacaciones por antigüedad, que para los generados durante los años 2015, 2016 y 2017, se disfrutarán desde la fecha de su devengo hasta el 31 de diciembre del año siguiente, solicitando su concesión por escrito con una antelación mínima de 10 días.

QUINTO.- CLECE SA ostenta la titularidad del servicio de limpieza del Hospital Universitario de La Princesa, desde el 1 de marzo de 2017. Asimismo ostentó dicha titularidad del 1 de octubre de 2013 al 31 de julio de 2016; siendo la entidad Valoriza Facility la titular de la contrata del 1 de agosto de 2016 al 28 de febrero de 2017 (hecho probado primero Sentencia 21/2018 del Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid, en autos 749/2017).

SEXTO. - El 16 de diciembre de 2016 UGT formuló petición de mediación ante el Instituto Laboral de Madrid en relación al disfrute de días adicionales de vacaciones por antigüedad ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, frente a la entidad Valoriza Facility SAU, realizándose el acto de mediación con avenencia, indicando la empresa la disposición de realizar una oferta al Comité de Empresa en los siguientes términos:

"- La empresa reconoce el derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones por antigüedad correspondientes al año 2016, en virtud de lo dispuesto en la Cláusula Adicional Segunda del Convenio Colectivo del centro, a aquellos trabajadores que los hayan devengado y le da el mismo tratamiento que a las vacaciones devengadas por los trabajadores.

- La Empresa como actual adjudicataria del servicio y hasta el día 31 de diciembre de 2016, con el objeto de alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes, propone el disfrute de los días adicionales de vacaciones devengados correspondientes al año 2016, durante el mes de diciembre de 2016. La Empresa solicita que se disfruten al menos el número de días devengados con la misma.

- La Empresa permitirá el disfrute de los días, si bien, únicamente abonará la parte proporcional de ellos devengada con esta, esto es, desde el 1 de agosto de 2016. Del mismo modo, la Empresa manifiesta que con el disfrute y el abono de su parte correspondiente de los días de vacaciones adicionales, la parte social no tiene más que reclamar por este concepto a la Empresa, sin nada más que reclamar por este asunto, ya que no es responsable de los días correspondientes al año 2016, ya que en ese momento no era adjudicataria del servicio.



La parte social acepta la propuesta realizada por la Empresa y los trabajadores que hayan devengado los días adicionales de vacaciones por antigüedad disfrutarán los correspondientes al año 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016 y según planificación, percibiendo la parte proporcional de los días que corresponde abonara la actual adjudicataria del servicio, sin nada más que reclamar por este concepto a la Empresa (...).

SÉPTIMO.- Por Sentencia núm. 21/2018 del Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid, en autos 749/2017, se estimó la demanda interpuesta por CLECE SA contra Valoriza Facilities SA, el Comité de Empresa del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de La Princesa, estando asimismo demandada la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT, en su petición subsidiaria, declarando que "el Acuerdo suscrito ante el Instituto Laboral de Madrid el día 23 de diciembre de 2016, obliga exclusivamente a las partes firmantes y por el año 2016, sin producir efecto subrogatorio para CLECE SA."

OCTAVO.- Que entendiendo DOÑA Rosalia, DOÑA Valle, DOÑA Rosaura, DON Nemesio, DOÑA Sandra y DOÑA María Consuelo tener derecho a los citados días adicionales de vacaciones, solicitaron su derecho al disfrute a la demandada (doc. a los folios 153, 179, 191, 209, 232 y 255), petición que les fue denegada, obrando en autos escrito al folio 154 que se da por reproducido.

NOVENO.- La cuestión objeto de la Litis es de afectación al personal de Limpieza del Hospital Universitario de "La Princesa".

DÉCIMO.- El 27 de septiembre de 2017 los demandantes presentaron papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid, no celebrándose acto de conciliación por acumulación de expedientes (doc. al folio 24)."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de DOÑA Regina, DOÑA Rosalia, DOÑA Valle, DOÑA Rosaura, DON Nemesio, DOÑA Sandra y DOÑA María Consuelo formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 30 de enero de 2019, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Graciela contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de fecha 16 de julio de 2018, en autos nº 19/2018, seguido a instancia de Graciela frente a CLECE S.A. en reclamación de DERECHO y CANTIDAD, confirmando la misma."

Con fecha 6 de marzo de 2019 se dictó auto de aclaración de la anterior sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Regina, Nemesio, Rosaura, María Consuelo, Sandra, Rosalia y Valle contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de fecha 16 de julio de 2018, en autos nº 19/2018, seguidos a instancia de Regina, Nemesio, Rosaura, María Consuelo, Sandra, Rosalia y Valle frente a CLECE S.A. en reclamación de DERECHO y CANTIDAD, confirmando la misma."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la representación letrada de D^a. Regina, D^a. Rosalia, D^a. Rosaura, D. Nemesio, D^a. Sandra y D^a. María Consuelo interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de fecha 26 de diciembre de 2018, rec. suplicación 863/2017.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que procede la nulidad de lo actuado, o la subsidiaria improcedencia del recurso.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de octubre de 2022, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo social del TSJ de Madrid, de 30 de enero de 2019 (R. Supl. 1214/2018), que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por los trabajadores y confirmó la sentencia de instancia, que había desestimado su demanda contra Clece por la que postulaban el reconocimiento de disfrute de días adicionales de vacaciones por antigüedad, correspondientes a los años 2016 y 2017.

2.- Consta que los actores son trabajadores del Clece en el Hospital Universitario de La Princesa, siendo de aplicación a los mismos el Convenio Colectivo de la Empresa Clece, SA, Hospital Universitario de La Princesa (BOCM 1 de mayo de 2015). El artículo 6 de dicho convenio, indica, entre otros extremos que "la empresa se



compromete y, en consecuencia, se obliga a aplicar de forma automática, los aumentos y mejoras económicas y sociales que le sean concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS, desde la misma fecha que éstas sean concedidas".

Por su parte, el pacto sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, establece en su apartado tercero, las condiciones de disfrute de los días adicionales de vacaciones por antigüedad. Los actores presentaron su solicitud de disfrute de los días adicionales de vacaciones, lo que fue denegado por la empresa.

La Sala de suplicación centra la cuestión en determinar si procede la equiparación respecto de los trabajadores de Clece en el Hospital Universitario de La Princesa de los días adicionales de vacaciones por antigüedad de los trabajadores del Sermas y si dicha petición está amparada por el artículo 6.b) del Convenio Colectivo de Clece en el Hospital Universitario de La Princesa.

Considera dicha Sala que el art. 6 del Convenio Colectivo de Clece en el Hospital de La Princesa se refiere al régimen económico de los trabajadores y que el criterio de igualdad se refiere a igualdad retributiva y económica entre los dos colectivos (de Clece y Sermas); pero dicho criterio no se mantiene al regular la jornada laboral ni las vacaciones, respecto de las cuales sólo se hace referencia a los días 24 y 31 de diciembre para equiparar su consideración a los del personal del Sermas.

La Sala concluye que no puede considerarse que el reconocimiento de días adicionales de vacaciones por antigüedad sea una mejora social amparada por el artículo 6, pues las mejoras sociales tienen su regulación en el art. 39, que nada tienen que ver con los días de vacaciones.

SEGUNDO.- 1.- Recurren los trabajadores en casación para la unificación de doctrina, denunciando la vulneración de los artículos 6, 13 y 22 del Convenio Colectivo de Clece para los trabajadores del Hospital Universitario de La Princesa, y citando como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo social del TSJ de Madrid, de 26 de diciembre de 2018, R. Supl. 863/2017.

En el caso de la sentencia referencial, los actores eran trabajadores de Ferroserv Servicios Auxiliares SA y prestaban servicios en el Hospital Universitario de Móstoles. Las partes regían su relación laboral por el Convenio Colectivo de la empresa Ferroserv Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima, Hospital Universitario de Móstoles (BOCM nº 91, de 18 de abril de 2015) y solicitaban disfrutar días adicionales de vacaciones correspondientes al año 2015 en aplicación de lo que disponía el art. artículo 26 del convenio de la empresa, por la que ésta se obligaba a aplicar "las mejoras económicas y sociales que le sean concedidas al grupo E, nivel 13 del SERMAS, desde la misma fecha en que estas sean concedidas".

La sentencia de instancia había estimado la demanda de los trabajadores, y la Sala de suplicación acoge el criterio de dicha sentencia y desestima el recurso de Ferroserv, por entender que de una interpretación sistemática de los preceptos del pacto (sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud) y de lo establecido en el artículo 26 del convenio de aplicación, se deduce que los días adicionales de vacaciones tienen naturaleza de mejora y están vinculados al cumplimiento de antigüedad o años de servicio. La sentencia de contraste considera igualmente que el Acuerdo de la mesa general de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid para el abono de las cantidades pendientes de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 y la concesión de días adicionales de vacaciones, establece como objeto el establecimiento de días de permiso por asuntos particulares por antigüedad y de días adicionales de vacaciones por antigüedad para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, y establece como mejora los llamados días adicionales de vacaciones por antigüedad.

2.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" [sentencias, entre otras muchas, de 31 de enero de 2017 (rcud 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (rcud 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (rcud 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (rcud 2734/2015)].

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos



sustancialmente iguales [sentencias de 8 de febrero de 2017 (rcud 614/2015), 6 de abril de 2017 (rcud 1869/2016) y 4 de mayo de 2017 (rcud. 1201/2015).

3.- Entre las sentencias comparadas, ha de estimarse que concurre el presupuesto procesal de contradicción. Tanto en la sentencia recurrida como en la referencial se trata de trabajadores que prestan servicios para hospitales de la Comunidad de Madrid, constando en las normas convencionales el mismo texto. En ambos pleitos se pretende que se reconozcan días adicionales de vacaciones en virtud de la equiparación prevista respecto del mismo Acuerdo de la Mesa General de Contratación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid. Los fallos son contradictorios: la sentencia recurrida desestima la demanda y entiende que no procede la equiparación; mientras que la de contraste considera que dicha equiparación debe existir, por lo que procede a reconocer días adicionales de vacaciones.

4.- El recurso es impugnado por la empresa Clece SA, que presentó escrito, alegando que la sentencia de instancia no era recurrible en suplicación, que no concurre el requisito de contradicción, y que la doctrina conforme a derecho es la de la sentencia de contraste.

El Ministerio Fiscal emitió informe en el que niega que la sentencia de instancia sea recurrible en suplicación y, si se admite la competencia funcional, rechaza que concurra el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste.

CUARTO.1.- Denuncia la parte recurrente, la infracción de lo dispuesto en los arts. 6 y 39 y la cláusula adicional segunda del Convenio Colectivo de la empresa Clece SA, Hospital Universitario de La Princesa (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 1 de mayo de 2015).

Establecen dichos preceptos:

"Art. 6. Régimen económico.

a) La empresa retribuirá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la misma cuantía bruta que el Grupo E, Nivel 13 del SERMAS o cualquier organismo que sustituya a éste.

b) La empresa se compromete y, en consecuencia, se obliga a aplicar de forma automática, los aumentos y mejoras económicas y sociales que le sean concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS, desde la misma fecha que éstas sean concedidas.

c) En caso de producirse aumentos salariales diferentes a los correspondientes a salario base, complemento de productividad y complemento de destino, estas cantidades se abonarán en la misma fecha que fueran concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS [...]."

"Art. 39. Mejora de carácter social. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio además de la revisión médica establecida en el artículo 27, del presente convenio colectivo, tendrán derecho a revisiones ginecológicas, y urológicas. Ambas se realizarán una vez al año, previa petición del trabajador/a, siendo su contenido el siguiente:

Revisión Ginecológica [...]"

"Cláusula adicional segunda. Las mejoras sociales que el SERMAS conceda al Grupo E, Nivel 13, serán de aplicación a los trabajadores afectos a este convenio."

2.- La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS en supuesto reciente sustancialmente idéntico al presente, en sentencia de 11 de octubre de 2022 (rcud. 3571/2019), que reiterando la anterior de 14/7/2022, rcud. 1375/2019 señala:

<< El TS ha considerado "mejoras sociales" las siguientes: seguros de vida y médico, cesta de navidad, premios por nacimiento, matrimonio, ayuda familiar, pagas por 25 años, mejora ayuda estudios... (sentencia del TS de 21 de junio de 2017, recurso 12/2017); un premio a la dedicación (sentencia del TS de 3 de abril de 2019, recurso 1540/2017); seguros de accidentes [sentencias del TS de 28 de enero de 2020, recurso 2301/2017 (Pleno) y 12 de febrero de 2020, recurso 2802/2017]; cestas de Navidad (sentencias del TS de 12 de marzo de 2019, recurso 230/2017 y 7 de octubre de 2020, recurso 23/2019); un premio de jubilación (sentencia del TS de 11 de junio de 2021, recurso 4544/2018); y una ayuda para la vivienda y un seguro colectivo (sentencia del TS de 21 de diciembre de 2021, recurso 82/2020), entre otras.

3.- La actora solicita la equiparación respecto de los días adicionales de vacaciones por antigüedad que tienen los trabajadores del SERMAS.

Las vacaciones constituyen un tiempo de descanso que está minuciosamente regulado en el art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa Clece SA, Hospital Universitario de la Princesa, con el objetivo de poder atender el servicio de limpieza de ese hospital público:



"Art. 19. Vacaciones.- Se establece un nuevo sistema de organización para el disfrute de vacaciones (julio a septiembre) que supone, en cualquier caso, la ampliación del actualmente en vigor y su no cobertura. Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

- Un 30 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en julio.
- Un 45 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en agosto.
- Un 20 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en septiembre.
- Un 5 por 100 de la plantilla podrá disfrutar sus vacaciones, siempre que medie acuerdo con la Empresa, fuera de los períodos establecidos anteriormente.

No obstante, las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier momento del año siempre que exista acuerdo entre Empresa y Trabajador/a [...] La cuantía del mes de vacaciones será igual a la de un mes normal trabajado, con los mismos conceptos retributivos, incluido el plus de domingos festivos y el lavado de uniforme [...]"

4.- El régimen jurídico de la demandante es distinto al de los trabajadores del SERMAS. Los trabajadores de Clece SA en dicho hospital disfrutaban de un mes de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre. En cambio, el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid establece unas vacaciones de veintidós días hábiles que se incrementan progresivamente hasta veintiséis días hábiles cuando se ha prestado servicios durante treinta o más años.

Por su parte, la jornada laboral de los trabajadores de Clece SA en dicho hospital es de 35 horas semanales de promedio, con un cómputo máximo de 1.533 horas anuales para el turno de mañana y tarde. Por el contrario, el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid establece una jornada ordinaria de trabajo de 1.642 horas y 30 minutos anuales.

5.- El art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa Clece SA, Hospital Universitario de la Princesa, se titula: "Régimen económico". La finalidad del art. 6.b) es que cualquier mejora económica o social obtenida por los trabajadores del Grupo E, Nivel 13 del SERMAS se aplique a estos trabajadores de limpieza. Se consigue así que la externalización de la limpieza del hospital público no prive a los trabajadores de la empresa contratista de cualquier incremento salarial o mejora social que se reconozca a dichos empleados del SERMAS con un nivel equivalente.

Pero el art. 6.b) de la norma colectiva no pretende afectar a la organización de la prestación de servicios laborales por parte de los limpiadores de la empresa contratista, que está regulada en su convenio colectivo, incluyendo las vacaciones. Los cambios en el régimen de vacaciones de dichos trabajadores del SERMAS ni constituyen una mejora económica, ni tienen la naturaleza de una mejora social, por lo que no están incluidos en dicho precepto convencional.>>

6.- Razones de seguridad jurídica, imponen que sea la respuesta a supuesto ahora examinado, sea la misma, al concurrir idénticas circunstancias.

En consecuencia, oído el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de casación unificadora, confirmando la sentencia recurrida. Sin condena al pago de costas (art. 235 de la LRJS).

FALLO

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

1º.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Florencio García Ros, en nombre y representación de Dª. Regina , Dª. Rosalia , Dª. Rosaura , D. Nemesio , Dª. Sandra , y Dª. María Consuelo , contra la sentencia dictada el 30 de enero de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1214/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Madrid, de fecha 16 de julio de 2018, recaída en autos núm. 25/2018, seguidos a su instancia contra Clece, S.A., sobre reclamación de cantidad, para confirmarla y declarar su firmeza.

2.- Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.