

Viernes, 25 de noviembre de 2016

El Tribunal Supremo rechaza que la regulación del complemento por antigüedad del personal laboral de Madrid sea discriminatorio

El Supremo ha revocado la sentencia que estimó el recurso de varios sindicatos y decretó la nulidad, por discriminatorio, del artículo 37.7 del citado convenio colectivo, que establece que 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

La Sala IV del Tribunal Supremo ha estimado un recurso de la Comunidad de Madrid y ha avalado, por no ser discriminatorio ni para los trabajadores temporales ni para los eventuales que pasan a ser fijos, el artículo del convenio colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad (periodo 2004-2007) que no computa, a efectos de antigüedad, la prestación de servicios discontinuos si el plazo entre un contrato y el siguiente rebasa los tres meses, computándose en tal caso los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.

Para el Supremo, “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”. Por ello, la cláusula cuestionada “ni puede consagrar una diferencia de trato ni la consagra de hecho”.

El Supremo ha revocado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de junio de 2015, que estimó el recurso de varios sindicatos y decretó la nulidad, por discriminatorio, del artículo 37.7 del citado convenio colectivo, que establece que 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.

La Sala de lo Social del Supremo, en sentencia dictada por unanimidad, subraya: “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”

La sentencia también indica que, con arreglo al artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y a la Directiva 199/70, 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”, por lo que “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 –agrega la sentencia– 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 respeto 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”.