CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
Check Point Threat Extraction secured this document
JURISPRUDENCIA
Get Original

Roj: **STS 1013/2025** - **ECLI:ES:TS:2025:1013**

Id Cendoj: **28079140012025100157**
Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **04/03/2025**
Nº de Recurso: **3222/2023**
Nº de Resolución: **165/2025**
Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**
Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 39, 16-09-2022 (proc. 1192/2020),**
STSJ M 4697/2023,
STS 1013/2025

ESTANDO DOCUMENTA

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3222/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 165/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 4 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Marcial Amor Pérez, en nombre y representación de D.ª Salvadora , contra la sentencia dictada el 26 de abril de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1444/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, de fecha 16 de septiembre de 2022, recaída en autos núm. 1192/2020, seguidos a su instancia contra Clece, S.A., sobre reclamación de cantidad y reconocimiento de derechos.

Ha sido parte recurrida Clece, S.A., representada y defendida por la letrada D.ª Cristina García Ares.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 16 de septiembre de 2022 el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-D./D . Salvadora ha venido prestando servicios laborales para la empresa CLECE SA con antigüedad desde el día 5 de mayo de 2007, con la categoría de limpiadora, mediante contrato de trabajo a tiempo parcial

de 46,29 % de parcialidad para prestar sus servicios los sábados, domingos y festivos; su horario actualmente es de 7.00 h a 14 h. Teniendo lugar la prestación de servicios en la línea 12 de las instalaciones de Metro Madrid (incontrovertido).

2º.-La empresa no abona a la trabajadora el plus de domingos y festivos que se encuentra regulado en el artículo 29.4 del Convenio Colectivo Del Sector De Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (incontrovertido).

3º.-La trabajadora demandante en 2017 disfrutó de día por asunto propio el 6, 8 y 10 de diciembre. En 2018 disfrutó sus vacaciones en el mes de septiembre, y disfrutó de asuntos propios los días 9 y 30 de diciembre. En 2019 la demandante disfrutó de vacaciones en el mes agosto y disfrutó de asuntos propios los días 15 mayo, 15 de agosto, 9 y 10 de noviembre (incontrovertido).

4º.-La demandante reclama el abono del plus de trabajo de domingos y festivos por el periodo noviembre de 2017 a julio de 2020 en cuyo periodo trabajó: En 2017." domingos; 8 festivos: 3 En 2018.- domingos: 45 festivos: 14 En 2019.- domingos: 47 festivos: II En 2020.- domingos; 30 festivos: 7 (incontrovertido).

5º.-Resulta de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid para los años 2018, 2019, 2020, 2021 (BOCAM de 23 de marzo de 2019)

6º.-La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, con el resultado que obra en autos, presentando posteriormente la presente demanda».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Desestimo la demanda interpuesta por D./Dª. Salvadora frente a la empresa CLECE SA absolviendo a esta de las pretensiones contra ella deducidas en el presente proceso».

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 26 de abril de 2023, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que desestimamos el Recurso de Suplicación número 1444/2022 formulado por el letrado DON MARCIAL AMOR PÉREZ en nombre y representación de DOÑA Salvadora contra la sentencia número 273/2022 de fecha 16 de septiembre, dictada por el Juzgado de lo Social n° 39 de los de Madrid, en sus autos número 1192/2020, seguidos a instancia de la recurrente frente a CLECE, S.A., por reclamación de cantidad y confirmamos la resolución impugnada. SIN COSTAS».

TERCERO.-Por la demandante se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 9 de octubre de 2018 (rec. 23/2018). Se alega la infracción del artículo 14 de la Constitución Española, así como los artículos 12.4 d) del ET y 29.4 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOCAM de 23 de marzo de 2019), en relación con el Acuerdo de 4 de junio de 2014 (BOCAM de 26 de julio de 2014).

CUARTO.-Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Tras ser impugnado por la empresa Clece, S.A., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso interpuesto.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de marzo de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se trata de establecer si los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios los sábados, domingos y festivos, tienen derecho a percibir el plus de festivos y domingos que contempla el art. 29.4 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

La sentencia del juzgado de lo social desestima la demanda, al entender que los trabajadores contratados específicamente para prestar servicios únicamente en sábados, domingos y festivos quedan excluidos de la percepción del plus festivos, que el convenio colectivo establece solamente en favor de los trabajadores que desarrollan una jornada ordinaria normal cuando les toca trabajar en domingos y festivos.

El recurso de suplicación de la trabajadora es desestimado en sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid de 26 de abril de 2023, rec. 1444/2022, que confirma en sus términos la de instancia.

A tal efecto reproduce el texto de una sentencia de la misma sala relativa a otra trabajadora de la empresa que había planteado idéntica pretensión.

Razona que debe rechazar la pretensión de la recurrente sin que quepa apreciar ninguna vulneración del principio de igualdad, porque la situación de los trabajadores contratados sólo para prestar servicios en sábados, domingos y festivos difiere necesariamente de la del resto del personal, no dándose tal vulneración, en tanto que no existe discriminación alguna ni trato desigual injustificado, arbitrario o irrazonable, al concurrir circunstancias que impiden que haya término comparativo idóneo, habiendo establecido asimismo la jurisprudencia constitucional que en la medida en que la diferencia no posea un significado discriminatorio, por incidir en alguno de los casos explicitados en los artículos 14 de nuestra Constitución y 4.2 d) y 17 del Estatuto de los Trabajadores , sin que pueda reputarse vulnerado el principio de igualdad.

2.El recurso de la trabajadora denuncia infracción del art. 14 CE, en relación con el art. 12. 4 d) ET, y art. 29.1 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, así como de la doctrina jurisprudencial que recoge la STS 9 de junio de 2009, rec. 102/2008, para sostener que la negativa de la empresa al pago del plus festivos supone una vulneración del derecho a la igualdad, respecto a los trabajadores que prestan servicio en jornada ordinaria y perciben ese mismo complemento cuando trabajan en domingos y festivos.

Invoca de contraste la sentencia de la misma Sala Social del TSJ de Madrid de 9 de octubre de 2018, rec. 23/2018.

3.El Ministerio Fiscal informa que el recurso debe ser desestimado al no existir una vulneración del derecho a la igualdad de trato, por cuanto los trabajadores a los que se les deniega el plus festivo han sido específicamente contratados a tiempo parcial para prestar precisamente sus servicios en sábados domingos y festivos. La empresa alega en su impugnación que el recurso no contiene una adecuada exposición de los fundamentos de derecho que invoca, niega además la existencia de contradicción, y finalmente interesa su íntegra desestimación por razones de fondo, en cuanto el abono del plus festivo solo está pensado para aquellos trabajadores que, de manera excepcional, se ven privados del descanso semanal por tener que prestar servicios un domingo o festivo, que no para los que son contratados exclusivamente para trabajar en esos días.

SEGUNDO. 1. Rechazaremos de plano el primero de los alegatos del escrito de impugnación, con el que sostiene que el recurso carece de la necesaria fundamentación de las supuestas infracciones legales que denuncia.

El art. 224. 1 LRJS establece que el escrito de interposición del recurso deberá contener "b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

2. Para dar cumplimiento a las exigencias del apartado b) del número anterior, en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente, por el orden señalado en el art. 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada."

La imparcial lectura del escrito de recurso permite constatar que en este caso cumple perfectamente con esas exigencias, por cuanto no solo se limita a identificar los preceptos legales cuya infracción denuncia, sino que desarrolla exhaustivamente los argumentos jurídicos en los que sostiene esa pretensión, analizando la doctrina jurisprudencial que invoca y ofreciendo los razonamientos por lo que considera que debe ser aplicable en este asunto.

2.Dicho eso, debemos analizar seguidamente si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

3.Lo que merece una respuesta necesariamente afirmativa, porque en la referencial se trata de otra trabajadora de la misma empresa contratada asimismo a tiempo parcial para prestar servicios en sábados, domingos y festivos, que reclama igualmente el mismo complemento de plus festivo del art. 29.4 del convenio colectivo que le fue negado por la empresa con los mismos fundamentos que esgrime en el presente asunto.

Los hechos, pretensiones y fundamentos resultan por este motivo absolutamente idénticos en ambos asuntos, y mientras que la sentencia recurrida desestima la demanda en los términos que ya hemos avanzado, la referencial sin embargo la acoge, al considerar que la actuación empresarial supone una vulneración del derecho a la igualdad de trato respecto a los trabajadores con jornada ordinaria que perciben el complemento de plus festivo cuando trabajan en domingo y festivos.

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que debemos unificar, sin que sea óbice para ello lo resuelto en el Auto de 25 de octubre de 2022, rcud. 1183/2022, que apreció la inexistencia de contradicción en un asunto similar al presente y relativo a otra trabajadora de la empresa que invocaba la misma sentencia de contraste, por cuanto en ese caso la sentencia recurrida apreciaba la excepción de cosa juzgada, sin que esta cuestión se hubiere suscitado en la de contraste ni tampoco en el presente litigio.

TERCERO. 1. Hemos avanzado que la cuestión a resolver es la de determinar si la empresa vulnera el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios en sábados, domingos y festivos, al negarles el derecho a percibir el plus festivo que reconoce sin embargo a los trabajadores que realizan jornada normal u ordinaria cuando les corresponde trabajar en domingos o festivos, lo que necesariamente nos obliga a partir de la consolidada doctrina jurisprudencial que señala "la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de "una justificación objetiva y razonable" entre situaciones que pueden considerarse iguales; y para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos" (STS 862/2022, de 26 de octubre, rec. 28/2021).

Doctrina que la sentencia recurrida no desconoce, pero estima que no ha sido vulnerada en el presente asunto en razón del régimen jurídico que el Convenio colectivo contempla en esta materia, lo que nos lleva al análisis de esas disposiciones convencionales para constatar si su aplicación por parte de la empresa puede suponer una infracción del derecho a la igualdad.

En lo que ya podemos adelantar que hay varias razones que conducen a estimar el recurso y a entender que la buena doctrina es la contenida en la sentencia de contraste.

La primera de ellas, que la correcta interpretación del contenido del propio convenio colectivo no permite excluir a ese personal de la percepción del plus festivos.

Y la segunda, que la eventual existencia de una disposición convencional en tal sentido sería contraria al derecho a la igualdad de trato, en el caso de que no se acredite la existencia de otras condiciones que compensen el carácter más gravoso del trabajo en festivos, en aplicación de la doctrina en esta materia acuñada por la STS 9 de junio de 2009, rec. 102/2008.

2.Bajo el título "Determinación del pago de haberes", el art. 29 del Convenio Colectivo, dispone lo siguiente "1. Salario base: Para los años 2018,2019,2020 y 2021 el salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario.

...4. Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa o proporcional, en otro caso, que será de 20,24 para el año 2018, 20.67 euros para el año 2019, 21,16 para el año 2020 y 21,67 para el año 2021.".

Como es de ver en esta regla convencional de carácter general en materia retributiva, el plus de festivos y domingos tiene como finalidad la de compensar el carácter más gravoso del trabajo en esos días de la semana, y de forma expresa se dice que esa previsión se establece "para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio".

En consecuencia, el precepto no solo no contempla una exclusión del personal contratado a tiempo parcial para prestar servicios exclusivamente en sábados, domingos y festivos, sino que, por el contrario, específicamente señala que resulta de aplicación a todo el personal sometido al convenio.

Por su parte, bajo el título "Días libres por festivo", el art. 21 del Convenio señala que "El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos podrá optar entre: a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes. b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias. c) Cobrarlo según normativa vigente. Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos".

A diferencia del caso anterior, aquí se contempla expresamente la exclusión del personal contratado exclusivamente para trabajar en festivos, al que se le priva de la facultad de ejercitar las diferentes opciones que establece el precepto.

La conjunta y sistemática integración de estos dos preceptos convencionales no lleva a la conclusión de que el personal contratado exclusivamente para trabajar en festivos quede excluido del derecho a percibir el plus

festivo, sino, simplemente, que no dispone de la posibilidad de elegir una u otro modalidad de compensación del trabajo en festivos, es decir, que no puede optar por disfrutar de días libres al haber prestado servicio en festivos.

Ese es el título del art. 21 y la clara e indubitada finalidad de su regulación, que no es otra que la de permitir, a quien tiene una jornada normal de trabajo y le corresponde trabajar en festivo, la posibilidad de cambiar ese festivo por el derecho a disfrutar de un día libre, acumularlo a las vacaciones o exigir su retribución.

De lo que, en buena lógica, quedan excluidos los contratados exclusivamente para trabajar en festivos, porque su actividad consiste precisamente en prestar servicios únicamente los festivos y no desarrollan su jornada en los demás días de la semana.

En sentido contrario, como ya hemos visto, el art. 29.4 del convenio no solo no contempla esa misma exclusión, sino que, bien al contrario, hace extensivo de forma expresa el plus festivo a todo el personal cometido al convenio que preste servicio en domingos y festivos.

3.Podría sostenerse que la retribución que percibe el trabajador que ha sido contratado exclusivamente para prestar servicios en festivos ya contempla de manera implícita una retribución adicional por el carácter más gravoso del trabajo en festivos, que vendría a suponer una compensación sustitutoria que de alguna forma ya tiene en cuenta y absorbe el plus festivo.

Cuestión sobre la que ya hemos dicho que existe doctrina de esta Sala IV plasmada en la precitada STS 9 de junio de 2009, rec. 102/2008, dictada en un asunto en el que, a diferencia del caso de autos, existía un precepto convencional que de forma expresa indicaba que el plus festivo "no es abonable al personal contratado para realizar, exclusivamente, trabajos en sábados, domingos y festivos", y aún así, esta Sala IV considera que ese precepto es contrario a la legalidad por comportar una diferencia de trato injustificada de este personal.

En aquel caso la sentencia recurrida negaba la identidad entre el trabajo que se contrata para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos, con aquel otro que se concierta para ser ejecutado normalmente los días laborables y sólo de manera ocasional implica la realización de servicios en domingos y festivos.

Conforme razonamos en nuestra precitada sentencia, esta afirmación pudiere ser en principio aceptable en el caso de que ese trabajo exclusivo en días no laborales tuviese en el régimen del convenio unas condiciones que compensasen de forma suficiente su carácter indudablemente más gravoso, ya que "De ser así, estaríamos entonces ante dos regímenes contractuales distintos entre los que no sería posible la comparación desde la perspectiva particular del complemento de trabajo en domingos y festivos previsto en el convenio colectivo".

De esta doctrina se desprende que, en caso de no existir ninguna condición especial con esa finalidad y específicamente dirigida a compensar de forma suficiente el carácter más gravoso del trabajo en festivo, no cabe excluir a estos trabajadores de la percepción del plus festivo.

Dicho de otra forma, la empresa no puede negar el plus festivo cuando la retribución que perciben los trabajadores contratados para trabajar exclusivamente en festivos resulte ser la misma que el convenio contempla para el trabajo ordinario en días laborables.

De igual manera que el convenio regula un sistema de compensación para los trabajadores que realizan jornada normal y se ven obligados a trabajar en festivos, debe existir asimismo un mecanismo que compense el caracter más gravoso del trabajo en festivo para los trabajadores contratados específicamente con esa finalidad.

A la empresa le corresponde la carga de probar la existencia de esas condiciones adicionales destinadas a equilibrar la naturaleza más gravosa del trabajo en festivos, destacadamente, la mayor retribución proporcional de los trabajadores contratados exclusivamente para prestar esos servicios.

Circunstancia que no aparece probada, ni siquiera ha sido alegada, en este asunto.

Al igual que a tal respecto dice nuestra precitada sentencia, no está acreditado que los trabajadores que prestan exclusivamente servicios en días festivos perciban una retribución específica que no se abona a los que esporádicamente y por necesidades del servicio realizan parte de su jornada esos días.

Ni se recoge en los hechos probados la posible percepción de un complemento de esa naturaleza, ni tampoco puede deducirse de la regulación del convenio.

Por otra parte, reproduciendo el tenor literal de aquella sentencia "no es cierto que los trabajadores que prestan ocasionalmente trabajo en sábados, domingos y festivos estén obligados a "prescindir del necesario y obligatorio descanso semanal", pues a lo que dan lugar esos turnos de trabajo en sábado, domingo o festivo,

conforme al artículo 37.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores ... es a que el descanso que no se disfrutó esos días se desplace a otro día laborable".

En definitiva, reiterando esa misma doctrina "el trabajador contratado para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos sólo se distingue del que ocasionalmente realiza turnos esos días en que su dedicación es la propia del contrato a tiempo parcial y dentro de éste la carga que supone el trabajar en esos días no laborables se produce con mayor intensidad".

Consecuentemente, no puede entenderse justificada la exclusión del plus festivo cuando no va acompañada de un régimen de retribución alternativo que permita compensar el mayor gravamen que supone la dedicación permanente al trabajo en esos días.

CUARTO. Conforme a lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida, para resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de tal clase interpuesto por el demandante, revocar la sentencia de instancia y estimar la demanda, reconociendo el derecho de la actora a percibir el plus festivos que corresponda a los días efectivamente trabajados con tal carácter durante el periodo reclamado, conforme al cómputo que se realice en ejecución de sentencia con base en las discrepantes alegaciones de las partes sobre ese extremo. Sin costas.

F A L L O

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 Salvadora , contra la sentencia dictada el 26 de abril de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1444/2022.

2. Casar y anular la sentencia recurrida, estimar el recurso de suplicación formulado por la demandante y revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, de fecha 16 de septiembre de 2022, recaída en autos núm. 1192/2020, seguidos a su instancia contra Clece, S.A., para estimar la demanda y reconocer el derecho de la actora a percibir el plus festivo que corresponda a los días efectivamente trabajados con tal carácter durante el periodo reclamado, conforme al cómputo que se realice en ejecución de sentencia con base en las discrepantes alegaciones de las partes sobre ese extremo. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ