



Roj: **STSJ CAT 7362/2019 - ECLI:ES:Tsjcat:2019:7362**

Id Cendoj: **08019340012019104272**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **18/07/2019**

Nº de Recurso: **11/2019**

Nº de Resolución: **11/2019**

Procedimiento: **Impugnación convenio colectivo**

Ponente: **FELIPE SOLER FERRER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

EMA

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 18 de julio de 2019

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 11/2019

En la demanda nº 11/2019, ha actuado como Ponente el Ilmo Ilmo. Sr. FELIPE SOLER FERRER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 20 de mayo de 2019 tuvo entrada en esta Sala la demanda de impugnación de convenio colectivo interpuesta por la ASOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESSES DE NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS DE CATALUNYA y por la ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA contra FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO), CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERIA Y TURISMO DE CATALUÑA (CONFECAT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA. UGT DE CATALUÑA (FeSMC-UGT) y el MINISTERIO FISCAL, en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban por suplicar que se dictara sentencia declarando la nulidad del artículo 60 del Convenio Colectivo Interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

SEGUNDO.- Por diligencia de ordenación de 29 de mayo de 2019 se procedió a la designación de Magistrado Ponente, procediéndose mediante Decreto de la misma fecha a la admisión a trámite de la demanda, quedando señalada la audiencia del día 9 de julio de 2019, a las 11,30 horas, para la celebración, en única convocatoria, de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, citando en legal forma a todas las partes.

TERCERO.- En la fecha señalada comparecieron las partes, y tras intentarse, sin avenencia, la preceptiva conciliación, se procedió a la celebración del acto de juicio, en el que tras ratificarse la parte actora en sus



peticiones, se opusieron la patronal demandada y el Ministerio Fiscal, practicándose las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento han sido observadas todas las prescripciones legales vigentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Con fechas 2/11/2017 y 31/1/2018 la Confederación Empresarial de Hostelería y Turismo de Cataluña (CONFECAT) y la Federación de Servicios de Movilidad y Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) suscribieron el Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña (código de convenio núm. 79000275011992) con vigencia inicial para los años 2017 a 2019, siendo publicado en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" Núm. 7589 de fecha 29/3/2018.

El sindicato Comisiones Obreras intervino asimismo en la negociación del Convenio, sin suscribirlo ya que según el comunicado publicitado en la página web de su Federación de Servicios no se abordaba satisfactoriamente para dicha central sindical la regulación de las externalizaciones.

SEGUNDO.- El Convenio fue depositado en el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya para su control y registro, habiéndose dictado Resolución TSF/10/2018 de 23 de febrero por la que se acuerda su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, con notificación a la Comisión Negociadora, y su publicación en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya".

TERCERO.- Bajo el título de "Contratación y subcontratación mercantil (Externalización)" el artículo 60 del Convenio establece lo siguiente:

" Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, recepción, economato, conserjería y zonas termales en balnearios con esta categoría reconocida, los trabajadores/as de las empresas contratadas o subcontratadas que presten estos servicios, tendrán derecho a percibir la cuantía del salario base y de los complementos salariales fijados en las tablas del presente Convenio colectivo, así como a realizar la jornada anual establecida en el mismo; salvo que las condiciones, (salario y jornada), sean inferiores a las fijadas para estas personas trabajadoras por sus convenios colectivos de origen, ya sean éstos de sector o de empresa, en este caso se aplicarán estos,

En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará en aquellas empresas que ya tienen externalizados los servicios con anterioridad a esta fecha".

CUARTO.- ASSOCIACIO D'EMPRESES DE NETEJA DE CATALUNYA (ASCEN) asocia aproximadamente a 160 empresas, con un volumen de más de 25.000 trabajadores (aproximadamente el 45% del total), y colabora con una treintena de empresas vinculadas al sector: proveedoras de maquinaria, productos, utensilios de limpieza y servicios a empresas.

Según sus Estatutos depositados en la Oficina dependiente de la Direcció General de Relacions Laborals -art. 2- "La Asociación es la organización profesional constituida por la libre afiliación de Empresas que ejercen la actividad de Limpieza de Edificios y Locales dentro del ámbito de la Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1.975 (BOE 20.2.75). A título enunciativo y no limitativo se señalan las siguientes actividades: limpieza, mantenimiento, conservación, desratización e higienización de todo tipo de edificios y locales e industrias, elementos de transporte (aéreo, terrestre marítimo), mobiliario urbano, limpieza sanitaria y asistencia domiciliaria".

A tenor del art. 5 de los Estatutos "La Asociación tiene como fines primordiales los siguientes: A) Representar, gestionar, defender y fomentar los intereses económicos y profesionales comunes a sus miembros (...) K) Ejercer cuantas otras funciones o facultades sean necesarias o convenientes para el cumplimiento de sus fines".

QUINTO.- ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA es una Asociación de ámbito Estatal, fundada en el año 2001, integrada por las principales Empresas y Grupos de Empresas que componen el Sector de Limpieza de Edificios y Locales. Los 16 grupos empresariales asociados de ASPEL dan empleo al 45% de los trabajadores del Sector de la Limpieza en España y superan el 37% de volumen total de negocio.

ASPEL forma parte de la Comisión Negociadora del I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (código de convenio n.º 99100125012013) publicado en el "B.O.E.". de 23/512013.



En sus Estatutos se establece entre sus fines, al art. 4, "La integración, representación, y defensa de los legítimos intereses de sus miembros y de su actividad empresarial", y como ámbito de actuación "todas las actividades profesionales' relacionadas con la prestación de servicios de limpieza de carácter profesional, industrial, multiservicios, edificios y locales y cualesquiera otros servicios conexos, su ámbito territorial abarca todo el territorio del Estado Español".

SEXTO.- El CC de Hostelería de Cataluña afecta "a todos los centros de trabajo de las empresas y personas trabajadoras, ubicados en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona" (art. 3).

El Convenio anexa las Tablas Salariales aplicables a los centros de Barcelona (apartado A), Tarragona (apartado B) y Girona (apartado C).

Barcelona

El apartado A.2 (Barcelona) clasifica las categorías profesionales a efectos retributivos, enunciándose en el Nivel 5 al Personal de Limpieza.

Para el año 2018, el salario base correspondiente al Nivel 5 es de 1,310,88 €/mes en establecimientos clasificados A, B y E, y de 1.281,02 € en establecimientos clasificados C y D.

Para el año 2019, el, salario base correspondiente al Nivel 5 es de 1.334,46 €/mes en establecimientos clasificados A, B y E, y de 1,304,08 € en establecimientos clasificados C y D.

Para los establecimientos del Maresme (apartado A.7) el salario base correspondiente al Nivel 5 es de 1.145,27 €/mes en el año 2018 y de 1.165,88 E en el año 2019.

Tarragona

El apartado B.2 (Tarragona) clasifica las categorías profesionales a efectos retributivos, enunciándose en el Nivel 7 al Limpiador/a.

Para el año 2018, el salario base correspondiente al nivel 7 es de 1.235,53 € para establecimientos de categoría A, 1.225,85 € para establecimientos de categoría B, 1.209,73 € para establecimientos de categoría C, 1.193,48 para establecimientos de categoría D, 1.177,54 para establecimientos de categoría E, y 1.209,73 para establecimientos de categoría F.

Para el año 2019, el salario base correspondiente al nivel 7 es de 1.257,77 € para establecimientos de categoría A, 1.247,92 para establecimientos de categoría B, 1.231,51 para establecimientos de categoría 0, 1.214,96 para establecimientos de categoría D, 1.198,74 E para establecimientos de categoría E, y 1.231,51 para establecimientos de categoría F.

Girona

El apartado 0.2 (Girona) establece un cuadro de equivalencias entre las categorías del ALEH y las de Girona, atribuyendo el nivel 7 al "Auxiliar de pisos i neteja" (ALEH) o "Netejadora; fregador/a" (Girona).

Para el año 2018, el salario base correspondiente al nivel 7 es de 1,135,13 emes para todas las categorías de establecimientos.

Para el año 2019, el salario base correspondiente al nivel 7 es de 1.155,66 €/mes para todas las categorías de establecimientos.

En materia de jornada el artículo 28 del Convenio establece una jornada anual de '1.791 horas de trabajo efectivo.

SEPTIMO.- El Convenio colectivo de trabajo del sector de la Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña para los años 2017 a 2021 publicado en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" de 3/9/2018 (código de convenio núm. 9002415012005) desarrolla en su Anexo 11 las Tablas Salariales.

Barcelona, Lleida y Girona

Enuncia la categoría de "Netejador/a i peó" en el Grupo IV, Nivel 4, estableciendo las ss. retribuciones:

Año Salario Base Plus Convenio Total mes

2018 843,80 174,87 1.018,67

2019 856,46 177,50 1.033,95

2020 869,30 180,16 1.049,46

2021 882,34 182,86 1.065,20



Tarragona

Enuncia la categoría de "Netejador/a i peó" en el Grupo IV, Nivel 4, estableciendo las ss. retribuciones:

Año Salario Base

2018 1.018,67

2019 1.033,95

2020 1.049,46

2021 1.065,20

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cumpliendo con la exigencia establecida en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), esta Sala hace constar que los hechos declarados probados, pacíficos para las partes, se deducen directamente del contenido de la demanda, de la contestación efectuada por la parte demandada en el acto del juicio oral, así como de la prueba documental aportada por las partes.

SEGUNDO.- En la demanda rectora del procedimiento impugnado las asociaciones empresariales demandantes el artículo 60 del Convenio Colectivo de Hostelería de Cataluña por los dos motivos que prevé el artículo 163.1 LRJS: por considerar que conculca la legalidad vigente y también porque, a su juicio, lesiona gravemente el interés de terceros.

Respecto a la ilegalidad del precepto convencional impugnado, alegan en síntesis que el supuesto que prevé el artículo 60 es la contratación o subcontratación, por parte de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Hostelería, de servicios correspondientes a actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, recepción, economato, conserjería y zonas termales en balnearios que tengan reconocida esta categoría. El precepto refiere genéricamente dicha contratación a "las empresas contratadas o subcontratadas" sin añadir mayor precisión o especificación. Por tanto, en esta expresión cabe entender según las demandantes incluida cualquier empresa a la cual se contrate la prestación por cuenta de la comitente de uno de los servicios relacionados. Sin hacer distinción respecto de si la contratada es otra empresa también incluida en el sector de Hostelería y Turismo, o si es una empresa que por su actividad principal pertenece a otro sector profesional y productivo. Es más, subrayan las demandantes, el precepto expresamente prevé que la empresa contratada se rija por otro convenio colectivo, sea de empresa o de sector. A juicio de las accionantes la ilegalidad del precepto impugnado radicaría en que el mismo dispone su aplicación a empresas contratistas no incluidas en el ámbito funcional del Convenio de Hostelería ni a su unidad negociadora. Aducen que por lo que respecta a las empresas de limpieza, las mismas han de aplicar los convenios colectivos propios de su sector con arreglo a la estructura de la negociación colectiva que establece el I Convenio colectivo sectorial "de limpieza de edificios y locales (código de convenio n.º 99100125012013) publicado en el "B.O.E." de 23/5/2013. El Convenio estatal define el ámbito funcional del sector en los siguientes términos (art. 3):

"1. El presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades que se dediquen a las actividades del sector de la limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas y aunque la misma no sea su objeto social principal. 2. Las actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio Sectorial son, a título enunciativo y no exhaustivo, la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo y fluvial), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc".

Por su parte, el Convenio colectivo de trabajo del sector de la Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña para los años 2017 a 2021 publicado en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" de 3/9/2018 (código de convenio núm. 9002415012005) describe su ámbito funcional en los ss. términos (artículo 2):

"El present Conveni col.lectiu serà d'aplicació i afectarà la totalitat d'empreses treballadors/ores que es dediquin a l'activitat de neteja (el seu manteniment conservació) i higienització de tota classe locals, hospitals, centres o institucions sanitàries i de salut, indústries, elements de transport (terrestre, aeri o marítim, ferrocarrils de la Generalitat i Metropolità de Barcelona i afins) màquines, espais, suports publicitaris, mobiliari urbà, etc. Qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin i referit tant a les empreses públiques, i privades, independentment de l'activitat principal de l'empresa.

Així mateix, queden inclosos en l'àmbit d'aplicació els domicilis particulars en els supòsits en què la titularitat de la llar familiar contracti qualsevol de les activitats descrites amb empreses del sector, amb l'excepció d'aquells articles que puguin afectar la inviolabilitat del domicili, a la intimitat familiar i personal o



la responsabilitat establertes per als titulars de la llar familiar, recollides com a relacions laborals de caràcter especial a Particle 2 de l'Estatut deis treballadors, 1 les exclusions igualment contemplades a Partible 1,3 del mateix cos legal".

El ámbito funcional del sector lo define la actividad empresarial de limpieza por encargo de otro en toda clase de edificios, locales y centros. Estos centros pueden ser, y mayoritariamente así es, de empresas clientes con una actividad empresarial distinta de la propia de limpieza. Y en concreto, pueden ser establecimientos de Hostelería. Siendo una realidad consolidada la estrategia empresarial de externalización del servicio de limpieza por parte de las cadenas de Hostelería (fenómeno del que es muestra y ejemplo, v.gr., la STS de 20/11/2015, Rec. n° 104/2015, caso "Meliá", de externalización de limpieza de habitaciones y zonas comunes). Las empresas de limpieza están obligadas a aplicar el convenio autonómico de su sector, por cuanto que el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. (...)". Y por su parte, el art. 82.3 E.T. dispone que "Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación (...)". Por el contrario, las empresas de limpieza no están dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo en ninguna de las actividades que enuncia el artículo 2 apartado 1 -a) Hostelería, b) Alojamiento turístico, c) Restauración, d) Cátering, e) Salas de fiestas, de baile, discotecas y análogas, f) Salones recreativos, g) Billares-, ni tampoco en el apartado 4 -casinos, pizzerías a domicilio, cámpings, ciudades de vacaciones y paradores. Ni se define como un servicio extraordinario de Hostelería en el apartado 3. Por lo tanto, concluyen las asociaciones demandantes, cuando el artículo 60 del Convenio de Hostelería de Cataluña dispone que su jornada anual y salarios constituyen una regulación mínima que las empresas contratistas no pueden empeorar, está imponiendo tales condiciones también a las empresas que no están dentro del ámbito funcional del Convenio de Hostelería, como son las empresas de limpieza asociadas a ASPEL y/o a ASCEN que por el contrario están incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales.

El segundo motivo impugnatorio del precepto convencional es que el mismo lesiona gravemente el interés de terceros, y, según la demanda, tendrían tal conceptualización las asociaciones empresariales demandantes que según sus fines estatutarios representan los intereses económicos y profesionales de las empresas del sector de limpieza, para las cuales la aplicación de las tablas salariales del convenio de hostelería a sus trabajadores destinados en establecimientos de dicho sector les representaría un encarecimiento de costes salariales y también un perjuicio profesional. Pues la aplicación del artículo 60 produce el efecto de encarecer la externalización y de neutralizar el estímulo que para la externalización de los servicios de limpieza representa su menor coste económico, que en parte resulta de los salarios más reducidos en el sector de limpieza. Efecto que es susceptible de disminuir el volumen de negocio de las empresas asociadas, con afectación real y efectiva a los intereses económicos y profesionales representados por las asociaciones demandantes.

TERCERO.- Al contestar a la demanda la Confederación Empresarial de Hostelería y Turismo de Cataluña (CONFECAT) opuso la excepción de falta de legitimación activa "ad causam" de las demandantes, pues no concurrirían los requisitos que conforme al art. 165.1.a) y b) LRJS confieren legitimación para impugnar un convenio colectivo, sea la condición de asociaciones empresariales "interesadas" para impugnarlo por ilegalidad, sea la condición de terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado para impugnarlo por lesividad. En síntesis, sostuvo que las asociaciones demandantes no pertenecen al sector de la hostelería, no están por tanto incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de la hostelería, por lo que carecen de interés para impugnar el art. 60 de dicho convenio por ilegalidad. Tampoco podrían impugnarlo por lesividad, pues no obtendrían un beneficio, o desaparecería un perjuicio para las mismas, en el supuesto de que prosperara la acción intentada, pues las empresas de limpieza que concurren en los procesos de externalización conocen dicho precepto convencional y pueden ajustar sus ofertas a los costes que se derivan de la aplicación del precepto, sin que sea invocable por tanto perjuicio alguno. Entre otras resoluciones judiciales la patronal demandada citó en apoyo de la excepción invocada la reciente STS 4-3-2019 y la STSJ Canarias 11-5-2017.

Para el caso de no apreciarse falta de legitimación activa se opuso a la demanda por razones de fondo, alegando que el controvertido art. 60 en ningún caso se dirige a empresas de sectores distintos del de hostelería, como lo demuestra la literalidad del precepto convencional cuando dice: " *Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas (...)*", por lo que no ofrece duda que el precepto se dirige exclusivamente a las empresas del sector de hostelería, estableciendo una obligación para las mismas cuando contraten o subcontraten servicios correspondientes a actividades propias del sector de hostelería, que forman parte esencial del proceso productivo de las empresas de hostelería, asegurando que, tratándose en todo caso de servicios correspondientes a "la propia actividad" de estas empresas, no hayan desigualdades salariales para los trabajadores por razón de que la concreta actividad hostelera esté externalizada, garantizándose igual salario a igual trabajo (art. 14 CE). Por otro lado la



patronal hostelera sostuvo que las empresas contratistas y subcontratistas concurren libre y voluntariamente a la contrata, por lo que pueden ajustar sus cálculos económicos al coste que puede suponer la participación en las contratas o subcontratas. Si trabajadores de empresas ajenas al sector de hostelería prestan sus servicios desempeñando funciones propias de dicho sector, y quien recibe dichos servicios es la empresa hotelera, resulta razonable y jurídicamente ajustado a Derecho que se les aplique las condiciones del sector en que desarrollan su actividad. Señalando también que sería aplicable por analogía el art. 11.1 de la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, en aras a que los trabajadores destinados por terceras empresas de limpieza a las empresas de hostelería tengan derecho durante la prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

CUARTO.- Resulta obligado hacer una incursión en el fondo del asunto para pronunciarse sobre la excepción de falta de legitimación activa opuesta por la patronal demandada. Es evidente que la previsión del cuestionado art. 60 del convenio colectivo de hostelería persigue evitar la utilización de la técnica de la contrata o subcontrata para burlar las exigencias legales tuitivas previstas a favor de sus trabajadores cuando interviene una empresa de trabajo temporal, que sí tiene obligación expresa de respetar las condiciones de trabajo o salariales propias de los trabajadores de la misma categoría pertenecientes a la empresa principal, y que es acorde con la evitación de situaciones injustificadas de trato desigual y con lo que señala el artículo 23.3 de la Declaración de Derechos Humanos, del derecho de igual salario para el mismo trabajo. En el caso que ahora se examina el art. 60 del Convenio Colectivo no incluye en su ámbito funcional a empresas de otro sector (limpieza), sino que establece que aquellas empresas, ajenas al sector, que realicen uno o varios servicios de actividad de tareas en los establecimientos o empresas del sector de la hostelería del propio Convenio Colectivo, aplicarán durante el periodo de prestación de los servicios las condiciones del mismo, en particular las tablas salariales. Viene, pues, el legislador convencional a regular la prestación de servicios dentro de su propio ámbito, estableciendo una regla, análoga a la que contempla la Ley reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, para las empresas de servicios. Pues bien, lo que ha hecho el legislador convencional en el Convenio Colectivo que nos ocupa es llevar esa regla al sector de hostelería, para evitar que trabajando en la misma actividad y haciendo lo mismo, haya en la empresa trabajadores con retribuciones diferentes (que es lo que ha querido evitar el legislador en el caso de las ETT). Ello implica no que las empresas de limpieza entren en el ámbito funcional de la actividad de hostelería, sino que perteneciendo ellas a un ámbito funcional distinto, si prestan servicios en régimen de contrata o subcontrata para el sector de hostelería deberán retribuir a sus trabajadores que presten servicios en aquellas empresas de hostelería, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de dicho sector de actividad. Llegados a este punto hay que destacar que la empresa de limpieza concurre libre y voluntariamente a la contrata, y obviamente ajustará sus cálculos económicos al coste que le suponga la participación en dicha contrata. Es decir, las empresas de servicios que realizan actividades externalizadas por otras empresas, en régimen de contrata, conocen la regla del Convenio Colectivo y ajustarán sus ofertas a dichos costes, sin que sea invocable perjuicio alguno, pues puede la empresa ofertar en la contrata un precio que obviamente haya tenido en cuenta la regla del artículo 60 del Convenio Colectivo, que por otra parte no es más que el reflejo de la aplicación del art. 14 CE (principio de igualdad) en el sentido de que "a igual trabajo igual salario." Entendemos que la norma convencional impugnada no infringe precepto alguno y, por el contrario, introduce una mejora parcial que afecta a las condiciones salariales de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas. Es de resaltar que el fenómeno de la externalización es legal y que por encima de las previsiones del artículo 42 del ET el convenio colectivo de hostelería (art. 60) introduce una garantía de igualdad salarial, que no excluye en ningún caso que la empleadora pueda introducir otras garantías.

QUINTO.- Por lo expuesto no podemos reconocer legitimación activa a las asociaciones empresariales demandantes, en cuanto no están interesadas directamente en la impugnación del convenio colectivo, por no estar sus representados incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, pues el precepto convencional cuestionado se dirige exclusivamente a las empresas del sector de hostelería que realicen contrataciones externalizadas. La redacción del art. 60 del convenio colectivo de hostelería no permite afirmar la posible injerencia de este convenio en el ámbito funcional del convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios y Locales. Y aunque en abstracto pudieran tales asociaciones demandantes ostentar la condición de tercero, toda vez que no están incluidas en el campo subjetivo de aplicación del convenio colectivo, la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo por causa de lesividad exige que una o varias cláusulas de un convenio o la totalidad del mismo produzcan un perjuicio grave e ilegítimo en intereses jurídicamente protegidos del sujeto que plantea la impugnación, sin que estas asociaciones de empresas de limpieza se hayan visto gravemente lesionadas por el convenio, pues ya dijimos que las empresas representadas concurren libre y voluntariamente a la contrata, y obviamente ajustarán sus cálculos económicos al coste que le suponga la participación en dicha contrata, sin que sea invocable perjuicio alguno.



Procede por cuanto queda dicho la desestimación de la demanda rectora del procedimiento.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que desestimamos, por falta de legitimación activa, la demanda de impugnación de convenio colectivo interpuesta por ASOCIACIÓ CATALANA D 'EMPRESAS DE NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS DE CATALUNYA y ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA contra la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, la CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERIA Y TURISMO DE CATALUÑA, la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT DE CATALUÑA y el MINISTERIO FISCAL, absolviendo a los demandados de todos los pedimentos deducidos en su contra. Sin costas.

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

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

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