



Roj: **STS 1543/2017 - ECLI:ES:TS:2017:1543**

Id Cendoj: **28079140012017100254**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/04/2017**

Nº de Recurso: **13/2016**

Nº de Resolución: **280/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 1930/2015,**
STS 1543/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 4 de abril de 2017

Esta sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Itma, S.A.L. e Itma S.L., ambas representadas y asistidas por el letrado D. Francisco Javier Llorian Alonso, Eulen S.A., representada por Víctor Cid Canga, y Clece S.A., representada y asistida por D^a. Ramona Hernández Sánchez contra la sentencia dictada el 26 de junio de 2015 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en autos núm. 16/2015 seguidos a instancia de los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO) y Unión General de Trabajadores (UGT) contra Eulen, Clece S.A., Itma S.A.L., Itma S.L., Seralia S.A., Jofrasa, Lacera Servicios, Acister Servicios y Limpiezas San Froilán, S.L., en procedimiento de Conflicto colectivo. Han comparecido como recurridas Lacera Servicios y Mantenimiento, S.A., representada y asistida por la letrada D^a Maximina Fernández García, Limpiezas San Froilán, S.L., representada y asistida por el letrado D. Félix Méndez Toural, Comisiones Obreras de Asturias (CCOO), representada y asistida por la letrada D^a Nuria Fernández Martínez y Unión General de Trabajadores (UGT), representada y asistida por el letrado D. David Diego Ruiz.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por las representaciones de los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias, Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «estimando la presente demanda, se declare el derecho de todos los trabajadores del sector de limpieza que prestan sus servicios para las demandadas en los centros sanitarios públicos, que hayan visto reducidas sus retribuciones en el año 2012-2013 consecuencia de la aplicación de la Ley 20/12 de 13 de julio, a recuperar 44 días de la paga extraordinaria de navidad 2012 que les fue descontada en el Plus SESPA, para cumplir la obligatoria equiparación del art. 30 del Convenio Colectivo, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por tal declaración y a abonar a los trabajadores la cuantía equivalente a estos 44 días de paga extraordinaria, bien la empresa que con ellos mantenía la relación laboral en el momento en que este dinero les fue descontado, bien, y con carácter subsidiario, la empresa que actualmente mantiene la concesión o contrata con la Administración Pública, y con cuanto más proceda en derecho.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 26 de junio de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la que consta el siguiente fallo:

«Que estimando la demanda de Conflicto Colectivo formulada por los Sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UNIÓN SINDICAL OBRERA y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES contra las empresas EULEN, CLECE, S.A., ITMA SAL / ITMA, S.L., SERALIA, S.A., LACERA SERVICIOS, ACISTER SERVICIOS y LIMPIEZAS SAN FROILÁN, S.L., declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto, que vieron reducida la retribución que percibían en concepto de equiparación salarial a consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 del personal laboral del Sespa, a percibir la cuantía correspondiente a los 44 días de la paga extraordinaria recuperada por dicho personal, descontada en el plus, condenando a su abono a las empresas que con ellos mantenían la relación laboral en ese momento.».

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

« **1º.-** Las empresas demandadas, todas del sector de limpieza de edificios y locales, tienen atribuida la actividad de limpieza en Hospitales y Centros de la Sanidad Pública, donde ocupan entre todas una plantilla aproximada de 996 trabajadores.

2º.- La distribución de las contratas de limpieza de la sanidad en Asturias es la siguiente:

- Hospital de Cabueñes de Gijón: Empresa concesionaria CLECE.
- Hospital San Agustín de Avilés: Empresa concesionaria LACERA.
- Hospital Grande Covián de Arriondas: Empresa concesionaria LACERA.
- Hospital Álvarez Buylla de Mieres: Empresa concesionaria LACERA.
- Hospital del Nalón: Empresa concesionaria EULEN.
- Hospital Adaro: Empresa concesionaria ITMA.
- Hospital Monte Naranco: Hasta el 31 de diciembre de 2014 la empresa concesionaria era CLECE, y desde ese momento pasó a ser LACERA.
- Hospital de Jove: Empresa concesionaria ITMA.
- Hospital Universitario Central de Asturias: Hasta el día 15 de mayo de 2014, la empresa concesionaria fue EULEN, y desde el 16 de mayo, la empresa concesionaria es LACERA.
- Hospital de Jarrío: Hasta el día 30 de abril de 2014, la empresa concesionaria era LACERA, y desde ese momento pasó a ser LIMPIEZAS SAN FROILÁN, S.L.
- Hospital Severo Ochoa, de Cangas de Narcea: la contrata la gestionó LACERA hasta el día 30 de abril de 2014, y desde ese día lo hizo la empresa ACISTER SERVICIOS.
- Área I (Luarca, Boal y Navia): Empresa concesionaria SERALIA.
- Área II (Cangas de Narcea, Tineo): Empresa concesionaria SERALIA.
- Área III (Centros de Salud Avilés): La empresa concesionaria es JOFRASA.
- Área IV (Oviedo): La empresa concesionaria hasta el día 31 de diciembre de 2014 fue ITMA, y desde esa fecha LACERA.
- Área V (Gijón): La empresa concesionaria hasta el día 31 de diciembre de 2012 fue CLECE, desde el 1 de enero de 2013 al 1 de febrero de 2015 fue SERALIA, y ahora la concesionaria es EULEN.
- Área VI (Arriondas): La empresa concesionaria es ITMA.
- Área VII (Mieres): La concesionaria es SERALIA.
- Área VIII (Langreo): La concesionaria es EULEN.
- Centros de Salud Mental del Área V: Empresa concesionaria CLECE.

3º.- Las relaciones laborales se rigen por el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, cuyo artículo 30 -"Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social"- establece que las empresas concesionarias de las contratas de limpieza abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, "la diferencia existente, en cada momento entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, para el



mismo periodo de tiempo. El abono de estas cantidades se efectuará mediante su prorrateo en la nómina correspondiente a cada una de las doce mensualidades del año".

4°.- Por Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio, se suprimió la paga extraordinaria de diciembre de 2012 del personal del sector público, lo que motivó que las empresas concesionarias de las contrata de limpieza descontaran del plus de equiparación salarial de los trabajadores adscritos en los centro del Sespa la cantidad correspondiente a la paga extraordinaria suprimida.

5°.- La Disposición Adicional Décimo Segunda de la Ley 36/2014, de Presupuestos Generales del Estado para 2015 -"Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012"- establece que cada Administración Pública, en su ámbito podrá aprobar el abono de cantidades en concepto de recuperación de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, correspondientes al mes de diciembre de 2012, y que las cantidades que podrán abonarse por este concepto serán las equivalentes a la parte proporcional correspondiente a los primeros 44 días de la paga extraordinaria del mes de diciembre. En aquellos casos en los que no hubiera procedido el reconocimiento de totalidad de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, los primeros 44 días se reducirán proporcionalmente al cómputo de días que hubiera correspondido.

6°.- En el ámbito de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, la Ley 11/2014 de Presupuestos de Asturias 2015, regula la recuperación de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 en su Disposición Adicional Primera, estableciendo que, durante el año 2015, el personal que hubiera dejado de percibir las cantidades en concepto de paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012, percibirá en concepto de recuperación el importe correspondiente a 44 días, que se reducirá proporcionalmente para el personal que no haya prestado servicios durante todo el periodo de cálculo de la paga extraordinaria (apartado 2,a)), y que la cantidad por ese concepto le será abonada por la Administración del Principado de Asturias, organismo o ente público al que le hubiera correspondido el abono de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 (apartado 2,f) y g)).

7°.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios del Sespa a quienes sus empresas redujeron en el año 2012, como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 de los empleados públicos, la retribución que percibían en concepto de equiparación salarial con el personal de igual categoría del Sespa, y no han percibido los importes correspondientes a los 44 días de la paga extraordinaria recuperados por dicho personal.

8°.- Esas cantidades se están abonando, o ya han sido abonadas, por las empresas Clece, Lacera y Eulen en los siguientes centros:

Hospital de Cabueñes y Centros de Salud Mental del Área V, Clece está pagando a los trabajadores adscritos a los mismos.

Hospitales de San Agustín, Grande Covian y Álvarez Buylla, Lacera está pagando.

Hospital del Nalón y Centros de Gijón y Langreo, Eulen está pagando.

9°.- El acto de mediación celebrado el día 9 de marzo de 2015 finalizó sin avenencia. En los años 2013 y 2014 se Celebraron actos de mediación con idéntico objeto y el mismo resultado, que no fueron seguidos de demanda.».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpusieron sendos recursos de casación por las representaciones de Itma S.A.L. e Itma S.L., Eulen S.A. y Clece S.A..

El recurso fue impugnado por Lacera Servicios de Mantenimiento S.A., Limpiezas San Froilán S.L., Comisiones Obreras de Asturias (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar los recursos formalizados por las tres empresas improcedentes.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de marzo de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Los sindicatos demandantes dirigen la acción de conflicto colectivo contra las empresas entre las que se distribuyen las contrata de limpieza de la sanidad asturiana para que se reconozca, a todos los trabajadores a los que se descontó del plus de equiparación salarial con los empleados públicos de ese sector



la cantidad correspondiente a la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, el derecho a su recuperación.

Tres de las siete empresas respecto de las que se mantuvo la demanda acuden a la casación ordinaria mediante recursos separados. Todas ellas piden, en primer lugar, la revisión de la narración histórica de la sentencia de instancia al amparo del apartado d) del art. 207 LRJS .

Por razones de lógica argumental analizaremos aquí todas las cuestiones de índole fáctica planteadas en cada uno de los recursos, siguiendo el orden de la numeración de los hechos probados de la sentencia a los que las recurrentes dirigen su impugnación.

2. Los tres recursos pretenden la modificación del ordinal cuarto de los hechos que la sentencia declara probados -si bien en el de CLECE se menciona, por error, el ordinal quinto-.

El recurso de ITMA, S.A.L. e ITMA, S.L. busca añadir la frase siguiente: «Dicho descuento no supuso beneficio alguno para las empresas concesionarias, toda vez que el SESPA redujo unilateralmente la facturación de ITMA, SL (GRUPO ITMA) en 4065,06 ? mensuales, de GRUPO EULEN, SA en 571.034,89 ? anuales, y de CLECE, SA, de tal manera que el beneficiario de tales descuentos fue el propio SESPA y no las empresas concesionarias».

Para EULEN debería añadirse: «El SESPA mediante carta de fecha 14 de diciembre de 2012 impuso a EULEN, SA una reducción del precio del contrato de los servicios que EULEN, SA prestaba a dicho organismo en un porcentaje estimado inicialmente en un 10%, y que finalmente se concretó en una minoración de la facturación del año 2013, respecto a la del año 2012, que ascendió a la cantidad de 571.034,89 ?, por ello dicho descuento no supuso beneficio alguno para EULEN, SA.».

Finalmente, CLECE solicita la adición del texto siguiente: «En diciembre de 2012 la empresa CLECE vio reducida la facturación del Hospital de Cabueñes, del centro de especialidades Avelino González y Casa del Mar en un 2% y del Hospital Monte Naranco en un 7%».

Como se puede deducir, todas las recurrentes pretenden dejar consignado que su facturación sufrió una reducción. Pero esos datos carecen de trascendencia para la solución del litigio, puesto que de lo que se trata es de analizar si el descuento que en su día se hizo a los trabajadores debe ser ahora recuperado, cuestión que es ajena al volumen de facturación de las empresas, dado que el precepto convencional cuya interpretación y aplicación está en liza ninguna relación establece entre la concreción del nivel retributivo de los trabajadores y el índice de beneficio que obtengan las adjudicatarias de los servicios de limpieza.

3. El recurso de ITMA solicita también la adición de un nuevo hecho probado para que se diga que «El SESPA procedió a la recuperación parcial de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 a partir de la nómina de enero de 2015, y los ingresos que por tal concepto han percibido los empleados públicos se han incluido en la base del IRPF del ejercicio 2015». Por su parte, los recursos de EULEN y de CLECE inciden también en una cuestión análoga al pedir que se modifiquen los hechos probados quinto y sexto o se adicione otro más, de suerte que, en definitiva, quede constancia de que la recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 se realizó a partir de 2015 y que tales ingresos se han incluido en la base del IRPF de 2015 de los empleados públicos afectados.

Con independencia de lo que se razona al analizar el correspondiente motivo de derecho que, a tal efecto, también plantean las recurrentes, carece de relevancia incorporar el dato que, no solo es indiscutido, sino que resulta lógico y evidente dado que la norma por la que se establecía el derecho a la recuperación del importe de la paga extraordinaria perdida en su día entró en vigor en 2015 y, por consiguiente, fue en esa anualidad cuando se llevó a cumplimiento.

4. Por último, EULEN insta también la modificación del ordinal octavo de los hechos que la sentencia declara probados para que se indique que era la adjudicataria del servicio en 2015 en el Hospital de Nalón y en los Centros de Gijón; dato que ya se recoge en el Hecho Probado Segundo y que, por ello, no precisa ser reiterado.

5. Por todo ello, hemos de desestimar todos los motivos de índole fáctica planteado por los recursos.

SEGUNDO.- 1. Como se ha indicado, la demanda origen de las actuaciones es estimada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que, en congruencia con lo pedido, declara el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a percibir los 44 días de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.

Las empresas recurrentes desarrollan asimismo distintos motivos destinados al examen del derecho aplicado en la sentencia.

2. En el tercero de los motivos de ITMA se suscita la cuestión de la prescripción de la acción ejercitada. Pese a ser ésta una materia que debería suscitarse a través del apartado e) del art. 207 LRJS , la recurrente acude a la letra d) de dicha norma adjetiva. Tal planteamiento es incorrecto, pues la consecuencia de que prosperara



su alegación habría de llevarnos a desestimar la demanda y no, como sería el caso del éxito de un motivo que denunciara infracciones procesales -como lo es el que se ampara en el art. 207 d) LRJS -, a la nulidad de las actuaciones.

3. Con independencia de ese desajuste procedimental, procederemos a dar respuesta a esta cuestión, dado que el planteamiento de la excepción de prescripción es abordado también por EULEN en el motivo segundo II de su recurso, adecuadamente encajado como examen del derecho aplicado.

4. Se señala por las dos empresas que la acción de conflicto colectivo origen del litigio se halla sujeta al plazo de un año del art. 59.2 del Estatuto de los trabajadores (ET) y que, para el cómputo de dicho plazo, habría de partirse de la fecha de entrada en vigor del RDL 20/2012 (el 14 de julio) que suprimió la paga extraordinaria de Navidad de 2012 para el personal del sector público.

5. No podemos compartir este planteamiento y ello por varias razones:

a) La demanda no combate la supresión o minoración retributiva que se produjo por consecuencia de aquella supresión, sino que pretende la recuperación de la diferencia retributiva una vez producida la recuperación por parte del personal del SESPA. Por consiguiente, difícilmente puede afirmarse que la acción podía ejercitarse a partir de la entrada en vigor del RDL 20/2012, ya que en aquel texto legal no se estaba reconociendo ese derecho al sector público, sino, justamente, el contrario.

b) El derecho del personal del SESPA al restablecimiento de aquella paga perdida se produjo en virtud de la Disp. Ad. 1ª de la Ley 11/2014, del Principado de Asturias, de presupuestos del año 2015, de 29 de diciembre (BOE 21 febrero 2015), cuyo apartado 1 dispone: "Durante el año 2015, el personal de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, que en aplicación de los artículos 2 y 3 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, hubiera dejado de percibir las cantidades en concepto de paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012, percibirá en concepto de recuperación de los importes dejados de percibir por aplicación de esa norma, las cantidades previstas en el apartado siguiente, con el alcance y límites que en él se describen".

Difícilmente, pues, cabía pretender que la acción se ejercitara en momento anterior a la efectividad de la recuperación retributiva cuya equiparación ahora se persigue.

c) Finalmente, aun cuando la acción no podía ser ejercitada en los términos en que se plantea antes de que, efectivamente, se produjera la recuperación de los empleados públicos, consta en el Hecho Probado Noveno que durante los años 2013 y 2014 se celebraron actos de mediación con idéntico objeto, lo que, sin duda hubiera interrumpido en todo caso el plazo de prescripción legalmente establecido (ex art. 65 LRJS).

TERCERO.- 1. ITMA denuncia infracción de los arts. 416.1.5º, 424 y 399 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como el art. 30 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales (motivo cuarto de dicho recurso). De este modo sostiene esta parte recurrente que debió apreciarse el defecto en el planteamiento de la demanda.

2. Esa alegación de una excepción de índole procesal no se formula por el cauce del apartado c) del art. 207 LRJS, sino por el e). Y, en todo caso, efectivamente, lo que se alega no guarda relación con una cuestión procesal, no sólo no se indica con precisión el argumento sobre el que se asentaría el defectuoso planteamiento de la demanda -la cual se ajusta de modo adecuado a lo establecido en el art. 157 LRSS-, sino que se decanta por el análisis del fondo del asunto, analizando la nula correspondencia que, a su juicio, existe entre lo reclamado y lo que se desprende del artículo 30 del convenio.

3. Sostiene así esta recurrente que no cabe aceptar una pretensión en la que se busque que los trabajadores afectados perciban los mismos conceptos retributivos que el personal del SESPA. Mas confunde claramente el objeto del pleito, pues, ciertamente, como pone de relieve la sentencia recurrida, la demanda no busca una equiparación conceptual de retribuciones, sino la cuantitativa, de suerte que si se ha producido una minoración por mor de aquella equiparación, se lleve cabo la recuperación de lo minorado cuando los trabajadores del SESPA con los que se establece la comparación recuperen también las retribuciones en su día perdidas.

No explicita, pues, adecuadamente la parte recurrente cuál es el defecto de la demanda que hubiera obstado a la resolución del fondo, ya que todos los argumentos que desarrolla están dirigidos al núcleo de la controversia y a sostener el rechazo del derecho ejercitado con aquélla.

Es ésta una cuestión que se aborda también como motivo de fondo por EULEN en el primer apartado del motivo segundo de su recurso, por lo que debe ser analizada desde esta óptica procesal.

4. Recordemos que el art. 30 del convenio colectivo lleva por título «Equiparación salarial de los trabajadoras adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social» y establece



que: «las empresas concesionarias de las contrataciones para la limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, para el mismo periodo de tiempo. El abono de estas cantidades se efectuará mediante su prorrateo en la nómina correspondiente a la nómina de cada una de las doce mensualidades del año».

5. En virtud de dicho precepto -y según se constata en el Hecho Probado Séptimo de la sentencia de instancia-, las empresas afectadas redujeron la retribución de sus empleados en el año 2012 como consecuencia de que a los empleados públicos se les suprimió la paga extraordinaria de diciembre de dicho año. Es asimismo un hecho indiscutido que, en consonancia con la facultad conferida por la Disp. Ad. 12ª de la Ley 36/2014, de Presupuestos Generales del Estado para 2015, la Ley autonómica de presupuestos del año 2015 (Ley 11/2014) estableció la recuperación de aquella paga, fijando su importe en la correspondiente parte proporcional de 44 días (Hecho Probado Sexto).

6. Contrariamente a lo que indican las recurrentes, no estamos aquí ante la instauración de una paga extraordinaria para los trabajadores afectados y no se pone en duda que éstos percibieran en su día las pagas extras que tuvieran fijadas para el año 2012. De lo que se trata es del mantenimiento del equilibrio retributivo como sucedió con la minoración previa no negada por las empresas, que se justificaba en el indicado art. 30 del Convenio.

Como ya hemos dicho, no nos hallamos tampoco ante un pleito en que se impugne aquella reducción.

Precisamente, lo que se busca en la demanda es la aplicación del citado art. 30 en los mismos términos en que ya fue aplicado por las empresas cuando la reducción se produjo. El silogismo lógico que surge del precepto, tal y como, además, fue interpretado y aplicado por las demandadas, es que la reducción salarial de los empleados públicos con los que se comparan los trabajadores afectados estaría tan justificada como lo ha de estar la recuperación de lo previamente reducido cuando a los indicados trabajadores públicos comparables se les reconoce el derecho a la recuperación.

La obligación de las empresas incluidas en el ámbito del convenio pasa por el abono de «la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, para el mismo periodo de tiempo». Si esa diferencia fue reducida en el momento en que desapareció para los empleados públicos la paga extraordinaria de diciembre de 2012, la recuperación de ésta supone un incremento -aunque puntual- que deberá repercutir en la cuenta de esa diferencia y, por ello, habrá de incidir en la retribución de los trabajadores que, en su día, se vieron afectados por aquella reducción si, hasta la fecha, éstos no han sido ya compensados y han visto equilibrada la equiparación que el art. 30 del Convenio impone.

7. En consecuencia, deben ser desestimados los motivos analizados, así como el que EULEN formula como apartado III del motivo segundo, puesto que en él se reitera el mismo planteamiento, sin desarrollo alguno que permita discernir en qué difiere este motivo del anterior.

CUARTO.- 1. Resta por analizar el último de los motivos de ITMA y EULEN y el único motivo de derecho de CLECE, en los que se suscita la cuestión de la atribución de la responsabilidad en el abono de las sumas que resulten de la recuperación retributiva que venimos analizando.

2. Se denuncia por las recurrentes la infracción de los arts. 10.2 , 17 , 18 y 30 del Convenio, en relación con la Disp. Ad. 12ª de la Ley 36/2014, la Disp. Ad . 1ª de la Ley del Principado 11/2014 y el art. 3 y 4.1 del Código Civil ; así como los arts. 1 , 4 , 8 , 26 y concordantes del Estatuto de los trabajadores ET .

Lo que así se combate se refiere al último inciso del fallo de la sentencia de instancia que condena al abono del concepto objeto del conflicto a las empresas que mantenían la relación laboral con los trabajadores en el momento de la reducción retributiva propiciada por aquella supresión de la paga de diciembre de 2012.

3. La sentencia acude a esta solución por aplicación de las normas de Presupuestos Generales a las que ya hemos aludido. Tanto en la Ley estatal, como en la autonómica, al reconocer el derecho a la recuperación de la paga se indica que la cantidad correspondiente a este concepto será abonada al personal por la Administración u organismo «al que le hubiera correspondido el abono de la paga extraordinaria de diciembre de 2012», salvo que se trate de un organismo o ente suprimido.

Sin embargo, dichas normas no regulan la situación de los trabajadores de las empresas que, como en este caso, prestan servicios para la Administración o sus organismos mediante las correspondientes concesiones o contrataciones. En realidad, ni siquiera estamos analizando aquí la cuestión del derecho de los trabajadores a recuperar la indicada paga, sino, como ya hemos destacado, el derecho de los trabajadores de las empresas



del sector de limpieza a mantener la equiparación salarial que viene impuesta por su convenio colectivo cuando prestan servicios para los centros sanitarios de la Seguridad Social asturiana. Por consiguiente, la determinación de cual haya de ser la empresa responsable de la liquidación que resulte de la necesaria equiparación no queda resuelta por aquellas normas presupuestarias, sino que habrá de efectuarse acudiendo a las reglas del propio convenio.

4. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 18 del Convenio, se impone a las empresas del sector la obligación de subrogarse en los trabajadores de la empresa saliente cuando se hace cargo de la contrata. Ello supone un cambio en la figura de la empleadora que lleva implícito el mantenimiento de los derechos de los trabajadores y la asunción de la entrante de las obligaciones de la saliente en los términos del apartado 2 del citado precepto.

El que se haya producido un cambio de titular de la contrata no impide la aplicación de la obligación específica del art. 30 del Convenio, la cual afecta tanto a la empresa saliente como a la entrante. De esa norma resulta que el derecho a la equiparación salarial de los trabajadores adscritos a ese servicio tiene una naturaleza dinámica, pues la diferencia retributiva se establece en cada momento en atención a las retribuciones de los empleados públicos fijadas para el mismo periodo.

Es cierto que podría entenderse que, en el caso de la recuperación de la paga extraordinaria, los empleados públicos obtuvieron el abono de una cantidad que correspondía al año 2012. Sin embargo, el concepto por el que las empresas afectadas por el presente conflicto han de mantener el equilibrio retributivo, impuesto en el convenio sectorial, no obedece al devengo de una paga retrasada, sino al hecho de que en el año 2015 -aun cuando fuera a causa de aquella recuperación- los trabajadores del sector público obtuvieron unas cantidades que han de tomarse ahora en consideración para determinar el *quantum* de la diferencia retributiva de los aquí afectados. Y esa toma en consideración solo puede llevarse a cabo en el mismo momento en que se produce de modo efectivo una diferencia salarial como la que regula el art. 30 en cuestión.

Ello nos lleva a entender que la empresa a la que afecta directamente la necesidad de cumplir con la equiparación salarial es aquella que ostenta la condición de empleadora en el momento en que la comparación retributiva se produce; y ello sucede cuando en 2015 tiene lugar la recuperación citada.

5. Discrepamos, pues, en este punto de la opinión del Ministerio Fiscal y declaramos que la sentencia recurrida no acierta cuando señala que la obligación ha de predicarse de quienes eran los empleadores en el momento en que se produjo una reducción del salario. Siendo el precepto del convenio colectivo idéntico en 2012 y en 2015, no cabe duda de que en cada periodo la equiparación salarial determinará la concreta y específica cuantificación del plus por la diferencia retributiva.

QUINTO.- 1. Lo razonado hasta ahora nos lleva a la estimación parcial de los recursos y a modificar el fallo de la sentencia recurrida en el sentido de condenar al abono del concepto controvertido a las empresas que mantenían la relación laboral con los trabajadores afectados en el momento en que la diferencia retributiva positiva se constata; manteniendo el resto de los pronunciamientos.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el art. 216.3 LRJS, procede la devolución del depósito dado para recurrir, debiendo darse el destino legal a la consignación que, en su caso, se hubiere efectuado para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido estimar en parte los recursos de casación presentados por Itma SAL, Itma SL, Eulen SA y Clece SA contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (autos 16/2015), y revocar en parte la misma modificando el fallo en el sentido de condenar al abono del concepto controvertido a las empresas que mantenían la relación laboral con los trabajadores afectados en el momento en que la diferencia retributiva positiva se constata, manteniendo el resto de los pronunciamientos. Cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, procediendo la devolución del depósito dado para recurrir, y debiendo darse a la consignación que, en su caso, se hubiese efectuado, el destino legalmente fijado.

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

Así se acuerda y firma.

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