



Roj: **STS 3925/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3925**

Id Cendoj: **28079140012014100542**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/09/2014**

Nº de Recurso: **50/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 8501/2012,**
STS 3925/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Septiembre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por las representaciones procesales de LA ASOCIACION CATALANA DE EMPRESAS DE NETEJA (ASCEN), LA FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT DE CATALUÑA Y COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUÑA frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Cataluña en fecha 10/Julio/2012 [autos 16/2012], a instancia de «FEDERACIÓ DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DE CATALUNYA (FECETC)» y frente a ASSOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESAS DE NETEJA (ASCEN), ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL), FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CATALUNYA DE LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CATALUNYA DE LA CENTRAL SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, sobre IMPUGNACION DE CONVENIO COLECTIVO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación procesal de «FEDERACIÓ DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DE CATALUNYA (FECETC)» se planteó demanda sobre impugnación de convenio colectivo, de la que conoció de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "1º. Se declare contrario a Derecho, por conculcar la legalidad vigente, y consiguientemente nulo, el artículo 2, concretamente su párrafo primero donde dice "... y centros especiales de empleo", del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya, aprobado por Resolución del Director General de Relacions Laborals del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya de fecha 26 de enero de 2012 (código de convenio núm. 7902415) (DOGC del 22-02-2012). con vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013; y en consecuencia se condene a todos los demandados a estar y pasar por dicha declaración, comunicándose la presente sentencia a la Autoridad Laboral competente, y ordenando la publicación de ésta en el DOGC.- 2º. 0 subsidiariamente, o alternativamente, se declare contrario a Derecho y lesivo para intereses de terceros, y consiguientemente nulo, el artículo 2. concretamente su párrafo primero donde dice ".... y centros especiales de empleo" del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya. aprobado por Resolución del Director General de Relacions Laborals del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya de fecha 26 de enero de 2012 (código de convenio núm. 7902415) (DOGC del 22-02-2012), con vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013; y en consecuencia se condene a todos los demandados a estar y pasar por



dicha declaración, comunicándose la presente sentencia a la Autoridad Laboral competente, y ordenando la publicación de ésta en el DOGC".

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

TERCERO. - Con fecha 10 de julio de 2012 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "Estimamos la demanda formulada por FEDERACIÓ DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DE CATALUNYA (FECETC) y, en consecuencia, debemos declarar y declaramos contrario a Derecho, por conculcar la legalidad vigente y, en consecuencia, declaramos la NULIDAD DEL ARTICULO 2º del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya, aprobado por Resolución del DG de Relacions Laboral del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya de 26 de enero de 2012, con vigencia de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013, en la indicación "...y centros especiales de empleo" referida a su ámbito de aplicación, condenando a los demandados ASSOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESAS DE NETEJA (ASCEN), ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL), FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CATALUNYA DE LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CATALUNYA DE LA CENTRAL SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, a estar y pasar por tal declaración.- Asimismo, se acuerda proceder a la comunicación de esta Sentencia a la Autoridad Laboral competente, y se ordena la publicación de la misma en el DIARIO OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (DOGC)".

CUARTO.- En la citada sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero.- La entidad demandante, FEDERACIÓ DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DE CATALUNYA (FECETC) agrupa a 60 centros especiales de trabajo, con un total de 4200 trabajadores discapacitados.- Segundo.- Los centros especiales disponen de un Convenio Colectivo propio, concretamente el Convenio Colectivo de trabajo del sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña para el año 2005, publicado en el DOGC n º 4578, de 22 de febrero de 2006, con vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2005, y con previsión expresa de prórroga de año en año si no media denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes y con una antelación mínima de dos meses.- Tercero.- El Convenio citado regula las relaciones de trabajo entre las empresas constituidas legalmente como centros especiales de trabajo y todos aquellos trabajadores que teniendo reconocida una minusvalía física y/o sensorial presten sus servicios por cuenta y orden de aquellos centros especiales en las modalidades que especifica el artículo 1 de Convenio al definir su ámbito funcional, que también define los conceptos de "centro especial de trabajo" y "discapacitado" a los efectos de la normativa convencional.- Cuarto.- En fecha 22 de febrero de 2012 se publicó en el DOGC el Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010 a 2013, que incluye en su ámbito funcional a la totalidad de empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de limpieza, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y referido tanto a empresas públicas, privadas y centros especiales de empleo, independientemente de la actividad principal de la empresa.- Quinto.- El referido convenio colectivo fue suscrito por las organizaciones empresariales codemandadas ASCEN y ASPEL, y por las federaciones de servicios de UGT y de CCOO, también codemandadas.- Sexto.- En los anteriores convenios colectivos del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña, el artículo 2 siempre ha incluido a la totalidad de empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de limpieza, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y referido tanto a las empresas públicas, como privadas independientemente de la actividad principal de la empresa. - La única diferencia entre el convenio 2010-2013 y el anterior es la expresa mención a los centros especiales de empleo.- Séptimo.- Por Sentencia de esta Sala n º 8603/2009, de 23 de noviembre, corroborada por la de la Sala IV del TS de 21 de octubre de 2010, en RCUJ n º 806/2010, y en relación a un procedimiento por despido, en el que con motivo de haberse adjudicado una contrata de limpieza un centro especial de empleo, que se negó a subrogar al empleado de la anterior concesionaria del servicio, alegando que no le era de aplicación la cláusula de subrogación prevista por el convenio colectivo del sector de limpieza de Cataluña, se estableció que pese a disponer los centros especiales de empleo de un convenio colectivo propio, resultaba de aplicación a los mismos la previsión subrogatoria del convenio del sector de limpieza, tanto por la amplitud del ámbito funcional del mismo, como por las previsiones del artículo 2º del Convenio específico de centros especiales de empleo, alegando los codemandados que precisamente es el contenido de estas sentencias el que les ha llevado a incluir expresamente a los centros especiales de empleo en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del sector de limpieza".

QUINTO.- Contra dicha sentencia por las representaciones procesales de LA ASOCIACION CATALANA DE EMPRESAS DE NETEJA (ASCEN), LA FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT DE CATALUÑA Y COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUÑA, interponen recurso de casación en el que esgrimen todos ellos un único Motivo al amparo del art. 207 e) LRJS por infracción de los arts. 82.3 y 84 ET , en relación con el art. 37.1 CE , así como la vulneración de la doctrina contenida en sentencias del TS de 21/10/10, rec. 806/12 y concordantes.



SEXTO.- Por providencia de ésta Sala se procedió a admitir a trámite el citado recurso y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 2 de abril de 2014, suspendiéndose el mismo y señalándose nuevamente para el 18 de septiembre de 2.014, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La STSJ Cataluña 10/07/2012, resolviendo demanda interpuesta por «Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya» [proc. 16/12], declaró la nulidad de la indicación «... y *centros especiales de empleo* » contenida en el art. 2 del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña [vigencia de 01/01/10 a 31/12/13], y que estaba referida a su ámbito de aplicación, por cuanto que la misma incluía así a un sector -centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña- dotado de Convenio Colectivo propio y vigente a la fecha de publicación del impugnado. Decisión que se basa en dos consideraciones: a) la referencia expresa a los CET supone la «afectación del Convenio vigente para dichos centros, que en virtud de la aplicación del artículo 2 del Convenio de Limpieza , vendrían obligados a aplicar éste en lugar del propio de su sector, con evidente infracción del art. 84.1 del ET » de su Convenio Colectivo de Centros Especiales de Trabajo; y b) la inclusión no viene impuesta ni autorizada por la jurisprudencia relativa a la aplicabilidad de la cláusula de subrogación prevista en el Convenio de Limpieza en los supuestos de sucesión de contratistas cuando la empresa cesante o entrante sea un CET, puesto que tal pronunciamiento no puede amparar la mención expresa de tales Centros en el ámbito aplicativo del Convenio del sector de Limpieza de Edificios y Locales.

2.- La decisión se recurre por «Unión General de Trabajadores» [UGT], la «Federación de Actividades Diversas de Cataluña» de Comisiones Obreras» [CCOO] y la «Associació Catalana d'Empreses de Neteja» [ASCEN], que formulan un idéntico recurso en cuyo motivo único denuncian todas ellas la infracción de los arts. 82.3 y 84 ET , en relación con el art. 37.1 CE , así como la doctrina de la STSJ Cataluña 23/11/09 , corroborada por la STS 21/10/10 [rcud 806/12], argumentando que la novedosa mención de los CEE en el Convenio «es tan sólo a efectos aclaratorios -dada la litigiosidad producida en ese sentido- y en estricta aplicación de los mandatos que la jurisprudencia había establecido en interpretación del mismo».

SEGUNDO.- 1.- Dados los términos en que la cuestión se planteada, en primer lugar han de reproducirse los ámbitos funcionales de los respectivos Convenios Colectivos que se dicen en concurrencia:

a).- Conforme al art. 1.1 del Convenio de los CET , «[e]l presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas constituidas legalmente como centros especiales de trabajo y todos aquellos trabajadores que teniendo reconocida una minusvalía física y/o sensorial presten sus servicios retribuidos por cuenta de aquéllos dentro de su ámbito de organización y dirección, en el marco de la relación laboral de carácter especial regulada al amparo del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado en lo necesario por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo...».

b).- De acuerdo con el art. 2 de Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010-2013, «[e]l presente Convenio colectivo será de aplicación y afectará a la totalidad de empresas y trabajadoras/es que se dediquen a la actividad de limpieza [su mantenimiento y conservación] e higienización, de toda clase de edificios, locales ..., cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y referido tanto a las empresas públicas, privadas y *centros especiales de empleo* , independientemente de la actividad principal de la empresa».

2.- Pero la visión normativa no sería completa si no se destacasen las notas que caracterizan los CET y la delimitación de su ámbito subjetivo de aplicación:

a).- Sobre el primer punto, dispone el art. 1.2.1 del respectivo Convenio, que es «Centro Especial de Trabajo» [CET] «aquella empresa cualquiera ... que tenga por objetivo principal asegurar una ocupación remunerada y la prestación de servicios de ajuste personal y social junto con la adecuada formación profesional a favor del mayor número de personas afectadas por una discapacidad, procurando de esta manera su plena integración al régimen de trabajo ordinario, realizando para ello cualquier trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones de mercado en concurrencia con otras empresas»; y que los CET «podrán ... dedicarse a cualquier actividad... , con objeto de participar en un proyecto sostenible en igualdad de condiciones con el resto de empresas que operen en el mercado, sin olvidar su carácter social y el objetivo de servir de puente hacia el empleo ordinario...».

b).- Sobre el segundo extremo, el art. 2.2.2 define al discapacitado -físico y/o sensorial- como «toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral, o social se hallan disminuidas como consecuencia



de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, de sus capacidades físicas o sensoriales. Se consideran en la situación descrita las personas en edad laboral -16 años- afectadas, como mínimo, por una disminución de su capacidad física o sensorial del 33%, que les impide obtener o conservar un empleo adecuado a causa de dicha limitación (Ley 13/1982 art. 7)».

3.- Igualmente, los términos en que el debate ha sido planteado -pretendiendo amparar el texto anulado en precedente jurisprudencia de esta Sala- exigen también que plasmemos la doctrina que en torno a la subrogación convencional hemos sentado cuando uno de los sujetos de la contrata de limpieza es un CET:

a).- Que la subrogación opera aunque la nueva adjudicataria sea un Centro Especial de Trabajo que se rija por Convenio Colectivo propio, pues éste consiente a tales empresas cualquier actividad «en igualdad de condiciones con el resto de empresas que operen en el mercado», con el objeto de «integrar tanto a personas con discapacidad como sin ella», de forma que «si la empresa adjudicataria, tenga o no reconocidos los posibles beneficios de centro especial, concurre a una contrata en la que la actividad a desarrollar es otra diferente a la que figura en el ámbito funcional de su específico Convenio, deberá someterse a las normas convencionales aplicables en el sector en cuya actividad asume integrarse para realizar las funciones objeto del mismo; afectándole, en consecuencia, en el presente caso las normas cuestionadas sobre subrogación en el sector de limpieza» (con estas palabras u otras similares, SSTs 21/10/10 -rcud 806/10 -; 04/10/11 -rcud 4597/10 -; 07/02/12 -rcud 1096/11 -; 04/10/12 -rcud 3163/11 -; 20/02/13 -rcud 3081/11 -; y 09/04/13 -rcud 304/12 -).

b).- La misma conclusión ha de imponerse en el supuesto contrario, de que la nueva adjudicataria sea una empresa ordinaria de limpieza y la anterior un CET, «pues si en el caso anterior se defendía la aplicabilidad del Convenio Colectivo rector del centro de trabajo dedicado a la limpieza de edificios y locales públicos en donde el trabajador prestaba servicios al no constar en las normas en juego ninguna sobre protección a los discapacitados que actuase en detrimento de quienes no poseen esa condición, tampoco ahora existe razón para excluir al discapacitado, lo que de producirse sí constituiría un supuesto discriminatorio» (SSTs 09/10/12 -rcud 3667/11 -; 10/10/12 -rcud 3471/11 -; 10/10/12 -rcud 4016/11 -; 18/12/12 -rcud 414/12 -; y 12/12/12 -rcud 750/12 -).

TERCERO.- 1.- Este bagaje de datos normativos y jurisprudenciales nos permite afrontar ya con una cierta seguridad la cuestión debatida, que resolveremos confirmando la decisión objeto de recurso, partiendo de la base de la prescripción estatutaria de que «[u]n convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario ... y salvo lo previsto en el apartado siguiente» sobre la prioridad del convenio de empresa sobre el de sector [art. 84.1 ET].

Tal afirmación legal ha de completarse con nuestra doctrina -reiterada- de que si bien «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden» [art. 83. 1 ET], los negociadores no tiene una absoluta libertad para establecer el ámbito, puesto que la libertad de negociación que consagra el art. 83.1 ET no es incondicionada, sino que está sometida a determinadas limitaciones que se relacionan por una parte con exigencias de objetividad y estabilidad y por otra con la propia representatividad de las organizaciones pactantes; aparte de las que derivan de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores sobre concurrencia y articulación de convenios (SSTs 20/09/93 -rec. 2724/91 -; 23/06/94 -rec. 3968/92 -; 26/01/12 -rco 185/10 -; y 13/06/12 -rcud 1337/11 -).

2.- Sentado ello, la conclusión desestimatoria del recurso viene impuesta por las siguientes consideraciones:

a).- Para empezar, la argumentación utilizada por los demandados saca por completo de contexto la doctrina jurisprudencial que invoca, puesto que la misma se limitó a la proclamar la aplicabilidad del mecanismo subrogatorio previsto en el sector de la limpieza, aún en aquellos supuestos en que una de las empresas -saliente o entrante- fuese un CET, sin que en manera alguna se mantuviese en ella -desbordando la cuestión litigiosa que entonces se suscitaba- la aplicación de todas las normas del Convenio de Limpieza a los trabajadores del CET, cuando éste efectúe tareas previstas en el ámbito funcional de aquél.

b).- Aún para el supuesto de que tal afirmación se hubiese efectuado -que no se hizo- sería un mero «obiter dicta» carente de valor jurisprudencial; y aunque no tuviese esa cualidad secundaria -que ni siquiera la tenía- no podría dejar sin efecto el mandato del art. 84.1 ET , pues una cosa sería la aplicación judicial de preceptos de un sector a los trabajadores de otro cuando éstos desempeñen cometidos propios del primero y otra muy diversa supondría proclamar en Convenio Colectivo -ignorando la prohibición del art. 84.1 ET - que los citados trabajadores se incluyen en su ámbito de aplicación, aún a pesar de que los mismos tengan convenio propio, y la aplicación a ellos de otras normas sectoriales -las pretendidas- sería algo circunstancial a resolver casuísticamente.



c).- Nuestro criterio jurisprudencial se limitaba a proclamar la aplicación de una concreta norma del Convenio para el sector de limpieza -relativa a la subrogación empresarial- en la relación «ad extra» que el CET había de tener con otras empresas adjudicatarias de las correspondientes contrata, pero en manera alguna se refería -ni podía hacerlo, dado el objeto de debate- a las relaciones que «ad intra» mantenía el CET con sus trabajadores.

d).- Es más, resulta jurídicamente inviable que persistiendo la relación laboral especial entre el CET y sus trabajadores discapacitados [persistencia incuestionable, conforme a los arts. 1 y 2 del RD 1368/1985], los mismo pasaran a regirse por previsiones propias de una relación ordinaria de trabajo, y que en consecuencia dejaran de beneficiarse del régimen legalmente previsto para tal relación especial y de las numerosas singularidades -adecuadas a la especificidad del vínculo- que señala su Convenio Colectivo [adaptado a sus limitaciones funcionales], en orden a la clasificación profesional y capacidad residual (art. 9), elementos y finalidad de la organización del trabajo (art. 10), sistemas y métodos de trabajo (art. 11), movilidad funcional (art. 12), jornada de trabajo y horas extraordinarias (art. 13), periodo de prueba (art. 19), sucesión de empresa (art. 20), formación obligada y específica en salud laboral (art. 21), contrato a bajo rendimiento (art. 29) y remisión -con carácter subsidiario- a la legislación especial del trabajo de los discapacitados [Ley 13/1982, de 7/Abril ; RD 1368/1985, de 17/Julio; Ley 2273/1985; y «cualesquiera otras normas relacionadas con éstas»]; así como que se prescindiese de la previsión general -en coherencia con el objetivo de los CET que proclama el art. 1.1.1 - de que «[e]n cualquier caso, el trabajo que realice la persona con discapacidad en los centros especiales de trabajo será ... adecuado a sus características y orientado a su integración en el mercado laboral ordinario. En consecuencia, la organización y métodos de trabajo tratarán de asemejarse lo más posible a los de cualquier empresa ordinaria, si las condiciones del trabajador/a en orden a su capacidad residual lo permiten ... » (art. 11).

CUARTO.- Las precedentes consideraciones nos llevan a rechazar el recurso interpuesto y a confirmar la sentencia recurrida, tal como informa el Ministerio Fiscal. Sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación de «UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES», la «FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CATALUÑA DE COMISIONES OBRERAS» y la «ASSOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESSES DE NETEJA», y confirmamos la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña en fecha 10/Julio/2012 [demanda 16/12], y por la que se había acogido la demanda que sobre impugnación de Convenio Colectivo había formulado la «FEDERACIÓ DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DE CATALUNYA», anulando un inciso del artículo 2 del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya.

Sin imposición de costas a las recurrentes.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernandez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.