



Roj: **STS 5773/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5773**

Id Cendoj: **28079140012015100763**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/12/2015**

Nº de Recurso: **135/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Asturias, Sección 1ª, 14-02-2014 (rec. 59/2013), STS 5773/2015**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a nueve de Diciembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por las letradas Dña. Marina Pineda González, y Dña. Nuria Fernández Martínez, en nombre y representación respectivamente de Unión General de Trabajadores de Asturias y Comisiones Obreras de Asturias, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 14 de febrero de 2014, (autos 59/2013), en procedimiento de conflicto colectivo seguido a instancia de UGT-Unión Regional de Asturias y CC.OO, contra Integra **Centro Especial de Empleo**.

Ha comparecido en concepto de recurrido Integra **Centro Especial de Empleo SL**, representado por el letrado D. Ernesto Matesanz Paje.

Es Ponente la Excma. Sra. Dª. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de UGT-UR y CC.OO de Asturias se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictada sentencia por la que "se declare el derecho que asiste a los trabajadores afectados por el conflicto a que se les aplique el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Asturias, abonándoles las diferencias retributivas generadas, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad."

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

TERCERO.- Con fecha 14 de febrero de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la que consta el siguiente fallo: "Desestimando la demanda sobre conflicto colectivo interpuesta por la Unión General de Trabajadores-Unión Regional de Asturias y Comisiones Obreras, contra la empresa Integra **Centro Especial de Empleo**, debemos absolver y absolvemos a dicha demandada de las pretensiones frente a ella deducidas."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **1º.-** La empresa demandada INTEGRA se constituyó en el año 2001 como **centro especial de empleo** con el fin de promover la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, trabajando simultáneamente



en el campo de la inserción laboral y en el de la sensibilización social. En el año 2007 fue adquirida por CLECE y, desde entonces, experimentó un gran incremento en su plantilla que, en la actualidad, abarca unos 1200 empleados que prestan servicios en 15 Comunidades Autónomas y 23 provincias. La actividad principal de la plantilla de la empresa demandada es la realización de tareas de limpieza de edificios públicos y privados cuya ejecución se le adjudica, habitualmente, mediante contratos mercantiles.

2º.- En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias, la empresa cuenta con 64 trabajadores -el 98% con discapacidad- y la representación de todos ellos la ostenta un Comité de Empresa integrado por cinco miembros: dos del sindicato Unión General de Trabajadores y tres de Comisiones Obreras.

3º.- El presente conflicto colectivo afecta a 39 trabajadores de nueva contratación a los que la empresa aplica el Convenio Colectivo general de **centros** y servicios de atención a personas con discapacidad publicado en el B.O.E. de 9 de octubre de 2012 que rige en todo el territorio del estado español y cuya vigencia temporal se extiende desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016.

4º.- El resto de la plantilla de la empresa en esta Comunidad Autónoma -25 empleados- son trabajadores subrogados en virtud de sucesión de contratos, y su relación laboral se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias para los años 2013 y 2014 publicado en el B.O.P.A. el 28 de junio de 2013.

5º.- El 16 de setiembre de 2011 se dictó sentencia por esta Sala de lo Social estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del sindicato Unión General de Trabajadores de Asturias contra la sentencia dictada el 30 de marzo de 2011 en los autos seguidos en ese colectivo (272/2011) declarando la obligación de dicha empresa de subrogarse en los contratos de los trabajadores minusválidos contratados por un **centro especial de empleo** que venían realizando el servicio de limpieza del Ambulatorio de Mieres Norte de los que, posteriormente, resultó adjudicataria SERALIA S.A., computando la antigüedad reconocida en sus contratos de trabajo y las demás condiciones laborales. El recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la referida mercantil condenada fue desestimado por sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 10 de octubre de 2012 .

6º.- Los sindicatos accionantes, previamente a la presentación de la presente demanda de conflicto colectivo, solicitaron la mediación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos mediante petición presentada el 24 de setiembre de 2013 realizándose el acto mediador el 4 de octubre de 2013 finalizando sin avenencia."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de UGT y CC.OO de Asturias en el que se alega interpretación errónea del art. 14 CE en relación a la Ley 13/1982 de 7 de abril, RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, y Art. 9 RD 2273/1985 de 4 de diciembre y RD 1368/1985 de 17 de julio.

El recurso fue impugnado por Integra **Centro Especial de Empleo** SL.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de diciembre de 2015 fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Los dos sindicatos demandantes recurren en casación ordinaria la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que, como hemos señalado, desestima su demanda de conflicto colectivo en la que pretendían que se declarara aplicable a los trabajadores de la empresa demandada el convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Asturias y su derecho al abono de las diferencias retributivas.

2. El recurso se desarrolla a través de dos motivos, ambos amparados en el apartado e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). En el primero de ellos se alega infracción, por errónea interpretación, de los arts. 82.3 y 84.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con el art. 2 del Convenio Colectivo para el sector de limpiezas de edificios y locales de Asturias (BOPA de 28 junio 2013) -en adelante CCL- y con el art. 1 del Convenio Colectivo General de **Centros** y Servicios de atención a personas con discapacidad -en adelante, CCAPD-. En el segundo de tales motivos, los recurrentes invocan el art. 14 de la Constitución (CE), en relación con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, con el RD Leg. 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, con el art. 9 del RD 2273/1985, de 4 de diciembre , que regula los



centros especiales de empleo y con el RD 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral **especial** de los minusválidos que prestan servicios en los **Centros especiales de empleo**, así como con las STS/4ª de 21 octubre 2010, 4 octubre 2011; 26 enero, 11 junio y 4 octubre 2012; y 22 abril 2013.

3. La empresa demandada tiene la condición de **centro especial de empleo** (CEE), siendo su actividad principal la realización de tareas de limpieza de edificios mediante contratistas (Hecho Probado Primero). En el ámbito del conflicto -el Principado de Asturias- la empresa tiene una plantilla de 64 trabajadores, dándose la particularidad de que a 39 de ellos les aplica el convenio colectivo general de **centro** y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 9 octubre 2012), mientras que a los 25 restantes el convenio aplicado es el del sector de limpieza de edificios y locales antes señalado (hechos probados segundo a cuarto de la sentencia).

4. La sentencia de la Sala de instancia entiende que el convenio de **centros** y servicios de atención a personas con discapacidad es norma **especial** y es el que se ajusta a las particulares circunstancias que concurren en los trabajadores minusválidos y rechazar que pueda apreciarse discriminación.

SEGUNDO.- 1. La determinación de cual haya de ser el convenio colectivo aplicable a la plantilla de la empresa demanda pasa por examinar la definición del ámbito personal de los dos convenios que se comparan.

Así, el art. 1 del convenio aplicado (CCAPD) dispone: " *Ámbito funcional. 1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras de los **centros** de trabajo, de titularidad privada, y de los servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, independientemente de la fórmula de financiación de las plazas disponibles (concertadas, subvencionadas, totalmente privadas o mixtas) así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.*

*2. También afectará a todos los **centros** de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito funcional. Se incluirán en este ámbito todas las empresas y **centros** de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.*

*3. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y **centros** objeto de este convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del mismo considera las disposiciones aplicables a cada uno de los **centros** y empresas en función de la siguiente tipología: (...) C) **Centros especiales de empleo** ".*

Por su parte, el art. 2 del convenio autonómico de limpieza de edificios (CCL) dispone: " *Ambito personal. Sus preceptos obligan y serán de aplicación para todas las empresas que realicen labores de limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que sean titulares de industrias dedicadas, en todo o en parte, a la limpieza de edificios, locales y/o industrias, entendiéndose por limpieza industrial la que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial, así como los trabajadores que presten sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.*

Sera? igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta propia, o autónomos, que realicen de forma personal y directa alguna de las actividades descritas en el párrafo anterior, sin sujeción por ellas a contrato de trabajo y utilicen o no el servicio remunerado de otras personas ".

2. Pues bien, en el art. 83.1 ET se establece que los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, mientras que en el 82.3 del mismo texto legal se dispone que los convenios colectivos obligan a todos los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

Más allá de tales disposiciones, no hay en nuestro Ordenamiento Jurídico reglas para la determinación del convenio colectivo aplicable.

Como recordábamos en la STS/4ª de 6 octubre 2008 (rec. 10/2007) -haciéndonos eco de doctrina anterior-, las partes son libres de establecer el ámbito de aplicación del convenio, pero, aparte las limitaciones derivadas de la articulación entre convenios y de las reglas sobre legitimación del art. 87 ET, existe una limitación que deriva de la necesidad de que el ámbito de aplicación de un convenio " *se defina de acuerdo con criterios objetivos que permitan establecer con claridad y estabilidad el conjunto de las relaciones laborales reguladas por el convenio y su correspondencia con los niveles de estabilidad exigidos "*.

La determinación de cuál de los convenios colectivos haya de aplicarse a las relaciones de la empresa con sus trabajadores en atención al ámbito funcional y personal exige atender a la actividad principal de la empresa, con independencia de las tareas de cada uno de los trabajadores (así, en STS/4ª de 21 octubre 2010 -rec.



56/2010 - y 4 noviembre 2010 -rec. 9/2010-); sin que ello impida la realización de diversas actividades en una misma empresa que en determinados casos justifiquen la coexistencia de varios convenios atendida la inclusión de tales actividades en ámbitos funcionales distintos.

3. En el presente caso, nos encontramos ante un convenio colectivo (CCAPD) -el que la empresa viene aplicando con carácter general- con un ámbito específico, que da respuesta a la particularidad de los **centros especiales de empleo**, sea cual sea la actividad en la que operen.

En relación con los problemas derivados del marco convencional que ha de regir a los **Centros Especiales de Empleo**, esta Sala ha tenido que abordar conflictos relacionados con la sucesión en la actividad desarrollada por trabajadores vinculados a los mismos, precisamente con ocasión de contrataciones de limpieza. Y hemos declarado que la subrogación que imponen los convenios colectivos de este último sector opera aunque la nueva adjudicataria sea un **Centro Especial** de Trabajo que se rija por Convenio Colectivo propio, pues tales empresas pueden desarrollar 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» (SSTS/4ª de 21 octubre 2010 -rcud 806/10-; 4 octubre 2011 -rcud 4597/10-; 7 febrero y 4 octubre 2012 -rcud. 1096/11 y 3163/11-; 20 febrero y 9 abril 2013 -rcud. 3081/11 y 304/12-).

Y la misma conclusión se impone en el supuesto contrario, esto es, cuando 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» (STS/4ª 9 y 10 octubre 2012 -rcud. 3667/11 y 3471/11-; 18 diciembre 2012 -rcud 414/12-).

Como se observa, nuestra doctrina 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.

Así lo poníamos de relieve en la STS/4ª de 23 septiembre 2014 (rec. 50/2013). En la que decíamos que *"... 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 mismos 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; 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) "*

4. La opción prioritaria en favor del CCAPD que lleva a cabo la sentencia recurrida es compartida por esta Sala pues la especialidad de éste al abarcar la relación laboral **especial** que se regula por el RD 1368/1985 prima sobre la concreta actividad de limpieza que, en su caso, no es sino una de las posibles actividades a las que puedan dedicarse los CET. Por el contrario, el convenio sectorial de la limpieza no comprende a los trabajadores sujetos a dicha relación laboral **especial**.

5. Sostiene también la parte recurrente que el CCAPD permite la intervención de convenios sectoriales de rango inferior, pero yerra cuando afirma que ello justificaría la entrada del convenio de limpieza, como pretende.



Lo que sucede es que el convenio de **centros** de discapacidad es un convenio marco que, como tal, tiene por finalidad regular la negociación colectiva y, por ello tiene lógicamente un ámbito funcional estatal. Por consiguiente que el propio CCAPD admita la concurrencia de un convenio de ámbito inferior no implica la apertura a otros ámbitos funcionales y personales distintos, como aquí se busca.

TERCERO.- 1. También el segundo motivo del recurso merece rechazo.

2. Como ya ha quedado expuesto, existe un distinto régimen jurídico de los trabajadores de los CET que va más allá incluso de la norma de rango convencional, pues los contratos de trabajo tiene la naturaleza **especial** plasmada en el RD 1368/1985, antes citado.

No hay pues un idéntico sustrato que sirva de término de comparación válido para sostener que haya trato desigual entre estos trabajadores y aquellos otros que efectúan actividades de limpieza en el marco de una relación laboral ordinaria. El elemento diferencial sobre el que se asienta la aplicación de uno u otro convenio resulta objetiva y razonablemente justificado. Los trabajadores del CET han de regir sus relaciones por el convenio colectivo propio, sean cuales sean las tareas a las que se dedique en tanto estén vinculados a esa específica figura empresarial mediante una relación laboral **especial** que define el ámbito de aplicación del citado convenio. Así lo hemos apreciado también en la STS/4ª de 24 noviembre 2015 (rec. 136/2014).

3. Compartimos, por tanto, la opinión del Ministerio Fiscal y desestimamos el recurso con confirmación de la sentencia recurrida.

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 las representaciones de Unión General de Trabajadores de Asturias y Comisiones Obreras de Asturias, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 14 de febrero de 2014, (autos 59/2013), seguidos contra Integra **Centro Especial de Empleo**. Confirmamos la sentencia recurrida, sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional 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. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.