



Roj: **STS 5847/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5847**

Id Cendoj: **28079140012015100806**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/11/2015**

Nº de Recurso: **136/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Asturias, Sección 1ª, 13-02-2014,  
STS 5847/2015**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Noviembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por las representaciones procesales de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictada en fecha 13/febrero/2014 [autos 60/2013 ], a instancia la misma parte, contra la empresa CLN INCORPORA, S.L., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

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

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación procesal de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS Y COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, se planteó demanda sobre CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara 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 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 13 de febrero de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "Desestimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS contra la empresa CLN-INCORPORA SL, debemos absolver y absolvemos a dicha demandada de las pretensiones frente a ella deducidas en aquélla".

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º) La empresa demandada ostenta la condición de Centro Especial de Empleo teniendo como objeto, entre otros, la realización de actividades de limpieza, conservación y mantenimiento de edificios y locales, portería, conserjería, jardinería, control de acceso e información al público, etc. Da ocupación a un número no precisado de operarios discapacitados a ella vinculados por una relación laboral especial regida por el Real Decreto 1.368/85, de 17 de Julio. El presente conflicto colectivo afecta exclusivamente a los trabajadores de la demandada adscritos a la



realización de tareas de limpieza en las instalaciones y locales de las contratadas cuyo servicio le es adjudicado a aquélla.- 2º) Las relaciones laborales de éstos trabajadores vienen rigiéndose por las disposiciones del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.- 3º) El artículo 2 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias para los años 2013 y 2014 establece en su párrafo primero: "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".- 4º) En la tramitación del proceso se han observado las prescripciones legales".

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por las representaciones procesales de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS amparándose en los siguientes motivos: 1.- Al amparo del art. 207 e) LRJS se denuncia la infracción por interpretación errónea de los arts. 82.3 y 84.1 ET, en relación con el art. 2 del Convenio Colectivo para el Sector de la Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Asturias y el art. 1 del convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con discapacidad.- 2.- Al amparo del art. 207 e) LRJS se denuncia la infracción por interpretación errónea del art. 14 CE en relación con la Ley 13/1982 y el Real Decreto Legislativo 1/2013, el art. 9 del RD 2273/1985 y el R.D. 1368/1985 todo ello en relación con la doctrina del TS reflejada en las sentencias de 21.10.2010, 4.10.2011, 26.1.2012, 11.6.2012, 4.10.2012, 22.4.2013.

**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 procedente la desestimación del recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 24 de noviembre de 2015, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1.- La STSJ Asturias 13/Febrero/2014 [autos 60/13], rechazó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos «Unión General de Trabajadores» y «Comisiones Obreras» frente a la empresa «CLN-INCORPORA SA», en el que se solicitaba 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».

2. - Como soporte de su decisión desestimatoria, la Sala de lo Social argumenta en su sentencia que por aplicación del principio de especialidad, los trabajadores de un Centro Especial de Empleo que se hallen sujetos por relación laboral especial regulada en el RD 1368/1985 [17/Julio], han de regirse por el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención A Personas con Discapacidad, y no por el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias, aún a pesar de que presten servicios en ámbitos materialmente incluíbles en tal convenio de sector; y que ello no comporta discriminación respecto de trabajadores -contratados o subrogados- de la misma empresa que mantengan con ella una relación laboral común y a los que se les retribuya por la referida norma sectorial, habida cuenta de que no se trata de situaciones objetivamente iguales.

3.- En su recurso de casación, los sindicatos accionantes denuncian como primer motivo la interpretación errónea de los arts. 82.3 y 84 [1 y 3] ET, en relación con el art. 2 del Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de la CA de Asturias [BOPA, de 28/06/13] y con el art. 1 del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Y en su segundo motivo, los recurrentes acusan la misma infracción del art. 14 CE, en relación con la Ley 13/1982 [7/Abril] y el RD Legislativo 1/2013 [29/Noviembre], el art. 9 RD 2273/1985 [4/Diciembre] y el RD 1368/1985 [17/Julio], así como diversas resoluciones de esta Sala [SSTS 21/10/10; 04/10/11; 26/01/12; 11/06/12; 04/10/12; y 22/04/13].

**SEGUNDO.-** 1.- Argumenta el recurso, para justificar la primera de sus denuncias, que la lectura coordinada de los arts. 1 y 5 del «XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad» [BOE, de 09/10/12; suscrito -parte empresarial- por la Asociación Empresarial para la Discapacidad y la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo-], en relación con el art. 2 del «Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias» [BOPA de 17/02/11], lleva a la conclusión de que el primero de los referidos convenios «incluye en su ámbito de aplicación exclusivamente a aquellas entidades o empresas cuyo objeto principal sea la atención a personas con discapacidad, mientras que cuando se trate de una empresa, sea cual sea su forma jurídica como expresamente se señala, dedicada a la actividad de limpieza, el convenio colectivo de aplicación será el correspondiente a dicha actividad». Pero discrepamos de tal interpretación, que está alejada tanto de la



redacción literal de los preceptos de que se trata, cuanto de la finalidad que persigue la relación laboral especial de los trabajadores minusválidos.

2.- Los términos de la denuncia imponen que nuestras posteriores consideraciones vayan precedidas de una reproducción literal de los preceptos a interpretar:

a).- El art. 2 del Convenio del sector de limpieza dispone que «[s]us 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... ».

b).- El art. 1 del también referido XIV Convenio Colectivo General , que define su ámbito funcional, señala que «[e]l 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...».

c).- Conforme al art. 5 del mismo Convenio, el mismo «será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios *en los centros y empresas* incluidos en el ámbito funcional del mismo» [previsión del art. 1]; y «[s]e incluyen de forma expresa en este ámbito los trabajadores y trabajadoras con discapacidad vinculados con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio , o la legislación que lo sustituya, sin que a los mismos les sea de aplicación ningún otro convenio de sector».

3.- Recordemos que el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación haya de atender tanto a las reglas atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3 , 4 y 1281 a 1289 CC ( SSTS 13/11/96 -rec. 1738/96 -; ... 10/03/15 -rco 48/14 -; y 19/05/15 -rco 148/14 -). Y que de entre ellas, el primer canon interpretativo es para la norma «el sentido propio de sus palabras» [ art. 3.1 CC ] y para los contratos el «sentido literal de sus cláusulas» [ art. 1281 CC ], de forma que cuando los términos de un contrato son claros y no ofrecen duda sobre la intención de los contratantes debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación, «porque como las palabras son el medio de expresión de la voluntad y ha de presumirse que son utilizadas correctamente, «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad» ( SSTS 20/03/90 -infracción de ley-; ... 18/06/13 -rco 108/12-; 14/01/14 -rcud 640/13-).

Con arreglo al tenor literal de tan inequívocas prescripciones, la Sala no alberga duda alguna: a).- Que con arreglo al Convenio Colectivo del sector de Limpieza [Asturias], la actividad de limpieza de edificios y locales prestada por cualesquiera empresas se rige por sus disposiciones. b).- Que conforme a las previsiones del Convenio para «Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad» [ámbito estatal], todas las actividades realizadas por los Centros Especiales de Empleo -como es la demandada- y prestadas por trabajadores vinculados con «relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985», están dentro de su ámbito de aplicación.

**TERCERO.-** 1.- En la resolución del tema planteado hemos de partir del principio de la no concurrencia aplicativa entre convenio colectivos de ámbito distinto, conforme a 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 ]. Afirmación que 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 -; 13/06/12 -rcud 1337/11 -; y 23/09/14 -rco 50/13 -).

2.- La lectura de los dos preceptos arriba transcritos pudiera llevarnos a entender que nos hallamos ante un supuesto de concurrencia de convenios que habría de resolverse conforme a las previsiones estatutarias y doctrina jurisprudencial; pero el examen del tercero [art. 5 del Convenio estatal] nos muestra que realmente no concurren los convenios colectivos, en tanto que si bien coinciden -aparte de en los sindicatos negociadores por la parte social, los ahora accionantes UGT y CCOO- en tres de los cuatro parámetros que definen el ámbito de los convenios [funcional; temporal; y geográfico], sin embargo divergen -o así necesariamente ha de entenderse- en el ámbito personal, pues el Convenio del sector de Limpieza tiene -o en todo caso debe tener- por destinatario exclusivo a los trabajadores con relación ordinaria de trabajo, en tanto que el ámbito personal



Convenio de Centros de Trabajo y Servicios de Asistencia a personas con discapacidad específicamente comprende -aparte de quienes prestan servicios en relación ordinaria de trabajo- a los que se hallan vinculados al centro o servicio por la relación laboral especial que define y regula el RD 1368/1985.

3.- La precedente observación priva de fundamento a la pretensión actora, puesto que los respectivos ámbitos personales de aplicación -expresamente declarados por los dos Convenios- claramente excluyen que al personal sujetos de la relación laboral especial regida por el RD 1368/1985 [art. 2 : «...personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos »], se le pueda aplicar el Convenio del Sector de Limpieza vigente en ese ámbito geográfico y no el suyo propio de alcance estatal, aunque presten servicios en edificios y locales ubicados en la Comunidad Autónoma de Asturias. Exclusión reforzada por el principio de especialidad en la elección de la norma sectorial aplicable, que en diversas ocasiones ha sido aplicada por la Sala (así, en las SSTs 15/06/94 -rcud 2149/93 -; 18/05/09 -rco 54/08 -; y 18/09/13 -rco 33/13 -), y que en el caso de que tratamos vendría determinada -la especificidad- por la naturaleza especial de la relación laboral que regula y por el propio objeto del contrato, la realización de un trabajo «productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo» ( art. 6.1 RD 1368/1985 ).

4.- Así, pues, los sujetos de esta relación laboral especial no se rigen por un convenio colectivo pactado para trabajadores con relación ordinaria. Y esta es una afirmación que ya hicimos en sentencia de 23/09/14 [-rco 50/13 -], en la que rechazamos esa extensión aplicativa en un supuesto básicamente idéntico, puesto que en tal procedimiento se impugnaba el art. 2 del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya, que incluía en su ámbito funcional «a la totalidad de empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de limpieza... independientemente de la actividad principal de la empresa», citando expresamente entre ellas -empresas afectadas- a los «centros especiales de empleo» regido el propio Convenio Colectivo de Centros Especiales de Trabajo. En aquel procedimiento sostuvimos -y no hallamos razón alguna para variar de criterio- 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 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]... ».

**CUARTO.-** 1.- La prolija denuncia que lleva a cabo en el segundo motivo de casación [infracción del art. 14 CE , en relación con Ley 13/1982, RD Legislativo 1/2013; RD 2273/1985 y RD 1368/1985, así como jurisprudencia varia] se justifica con tres argumentos: a) que para esta Sala -se nos atribuye- «la relación laboral especial ... lo es para quienes trabajen en los centros Especiales de Empleo ... y por consiguiente, cuando se prestan servicios en un centro de trabajo que no tiene la condición de centro especial de empleo ... no se aplica el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, sino el correspondiente a la actividad del centro en que se trabaja»; b) que media discriminación «si por el hecho de haber suscrito un contrato para personas con discapacidad ... los trabajadores ... perciban retribuciones inferiores a las de otros trabajadores que prestan servicios en el mismo centro» si han sido subrogados a virtud de adjudicación de contrata; y c) que la hipotética «posibilidad de que la discapacidad suponga la aceptación de un rendimiento menor ... no sólo se trata de una mera conjetura sino que tal eventualidad ya viene compensada por la política de ayudas y subvenciones a los centros especiales de empleo».

2.- Sobre la primera de las afirmaciones hemos de indicar que las resoluciones nuestras que el recurrente cita no hicieron los asertos que se pretenden, sino que en ellas exclusivamente tratamos cuestión relativa a la aplicabilidad de la cláusula de subrogación prevista en el Convenio de Limpieza en los supuestos de sucesión de contratas cuando la empresa cesante o entrante sea un CET [desde empresa ordinaria a especial, SSTs 21/10/10 -rcud 806/10 -; ... 09/04/13 -rcud 304/12 -. Y desde empresa especial a ordinaria, 09/10/12 -rcud 3667/11-; ... 12/12/12 -rcud 750/12-]. Pero que -con ello reproducimos exposición de la precitada STS 23/09/14 [-rco 50/13 -]:

«a).- Para empezar, la argumentación ... saca por completo de contexto la doctrina jurisprudencial..., 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).- ... 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.

3.- Respecto del argumento de discriminación señalemos que en materia de igualdad son criterios básicos: a) no toda desigualdad de trato supone una infracción del art. 14 de la Constitución , sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas; c) el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos ( SSTC 22/1981, de 2/Julio, FFJJ 3 y 9; ...; 46/1999, de 22/Marzo ; 200/1999, de 08/Noviembre ; y 200/2001, de 04/Octubre . Doctrina citada y/o reproducida por las SSTS 14/03/06 -rcd 181/04 -; ... SG 15/06/15 -rcud 2648/14-; 15/09/15 -rcud 96/15-; y 15/09/15 -rcud 3745/14-).

Por ello, son precisiones clásicas de la doctrina constitucional desde la Sentencia de 22/1981, de 2/Julio [entre las recientes, SSTC 205/2011, de 15 de diciembre, FJ 3 ; 160/2012, de 20 de septiembre, FJ 7 ; 45/2014, de 07/Abril, FJ 3 ; 51/2014, de 07/Abril, FJ 3 ; 60/2014, de 05/Mayo, FJ 3 ; y 156/2014, de 25/Septiembre , FJ 4), las que siguen: a).- Que «... el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE , sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello». b).- Que lo propio del juicio de igualdad es «su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas» [ STC 181/2000, de 29 de junio , FJ 10] y, de otro, que «las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso» [ SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6 ; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5 ; 1/2001, de 15 de enero , FJ 3] ( STS 20/01/15 -rcud 401/14 -) .

Doctrina que se complementa con la exigencia de acreditación del necesario *tertium comparationis* en régimen de igualdad [ SSTC 111/2001, de 7/Mayo FJ 2 ; 39/2002, de 14/Febrero, FJ 4 y 5; 103/2002, de 6/Mayo FJ 4 ; 39/2003, de 27/Febrero FJ 4], pudiendo decirse que dos individuos son iguales, esto es, pertenecen a la misma clase, cuando en ellos concurre una cualidad común, un *tertium comparationis* , que opera como elemento definitorio de la clase, y que son desiguales cuando tal circunstancia no se produce [ SSTC 125/2003, de 19/ Junio ; 53/2004, de 15/Abril ]. De forma que «para poder efectuar un juicio de igualdad es imprescindible tener un término de comparación válido [ STC 219/2013, de 19 de diciembre , FJ 5], para lo cual no sólo es necesario precisar si las situaciones subjetivas son efectivamente comparables o cotejables, sino si el legislador ha atribuido a un mismo grupo o categoría personal creado por él mismo unas consecuencias jurídicas diversas sin introducir un factor diferencial [ SSTC 148/1986, de 25 de noviembre , FJ 6 a); 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5 c ); y 139/2005, de 26 de mayo , FJ 6]» ( STC -Pleno- 8/2015, de 22/Enero , FJ 9.a).

Y en el supuesto que ahora se debate, los términos a comparar en absoluto gozan de la exigible homogeneidad, en tanto que los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio de Empresas de Limpieza son sujetos de una relación ordinaria de trabajo, y los del Convenio General lo son de una relación laboral especial, afectos de reconocida «minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad en el trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje» ( art. 2 RD 1368/1985 ); y el objeto de su contrato -especial- de trabajo es «favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo» ( art. 6 RD 1368/1985 ), lo que justifica plenamente las singularidades pactadas en el correspondiente Convenio Colectivo [BOE de 09/10/12], en orden



a la supletoriedad de la LISMI y del RD 1368/195 [arts. 8 y 13], permisos [ art. 52], formación [ arts. 63 a 65], desarrollo profesional [ arts. 87 a 89 ], etc.

Finalmente, por lo que se refiere a la tercera argumentación efectuada en el recurso [la teórica inferior productividad viene compensada con las subvenciones y ayudas públicas], hemos de indicar que se trata de un gratuito juicio de valor y que en todo caso no generaría la homogeneidad imprescindible en todo juicio de igualdad y -por supuesto- en el presente.

**TERCERO.**- Las precedentes consideraciones nos llevan a entender -coincidiendo plenamente con el Ministerio Fiscal- que la sentencia dictada por el TS Justicia se ajusta a Derecho y que, en consecuencia, el recurso debe ser desestimado. 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

1º.- Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN GENERAL DE ASTURIAS y COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS.

2º.- Confirmamos la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias en fecha 13/Febrero/2014 [autos 60/2013 ], desestimando la demanda de conflicto colectivo y absolviendo a «CLN-INCORPORA SL».

3º.- Lo que acordamos sin imposición de costas a la parte recurrente.

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.