

Convenio colectivo aplicable cuando la empresa empleadora tiene la condición de centro especial de empleo: prevalencia del principio de especialidad y ausencia de discriminación

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 969/2022, de 20 de diciembre**

Francisco Ramos Moragues

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València, EG (España)*

francisco.ramos@uv.es | <https://orcid.org/0000-0002-4230-0699>

Extracto

Este diálogo analiza la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2022 (núm. 969/2022) en la que el Alto Tribunal se pronuncia sobre cuál es el convenio colectivo aplicable, a efectos de determinar si existen o no diferencias salariales, a un trabajador que presta servicios como operario jardinero para una empresa que tiene la condición de centro especial de empleo.

Palabras clave: convenio colectivo; centro especial de empleo; jurisprudencia; principio de especialidad; discriminación.

Recibido: 26-06-2023 / Aceptado: 27-06-2023 / Publicado (en avance *online*): 13-07-2023

Cómo citar: Ramos Moragues, F. (2023). Convenio colectivo aplicable cuando la empresa empleadora tiene la condición de centro especial de empleo: prevalencia del principio de especialidad y ausencia de discriminación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 969/2022, de 20 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 476. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19279>

Collective agreement applicable when the employer company has the status of special employment center: prevalence of the principle of specialty and absence of discrimination

Commentary on Supreme Court Ruling 969/2022,
of 20 December

Francisco Ramos Moragues

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València, EG (España)*

francisco.ramos@uv.es | <https://orcid.org/0000-0002-4230-0699>

Abstract

This jurisprudential comment analyzes the Supreme Court Ruling 969/2022, of 20 December, in which the High Court ruled on which is the applicable collective agreement, in order to determine whether or not there are salary differences, to a worker who provided services as a gardener for a company that has the status of a special employment center.

Keywords: collective agreement; special employment center; jurisprudence; specialty principle; discrimination.

Received: 26-06-2023 / Accepted: 27-06-2023 / Published (online preview): 13-07-2023

Citation: Ramos Moragues, F. (2023). Collective agreement applicable when the employer company has the status of special employment center: prevalence of the principle of specialty and absence of discrimination. Commentary on Supreme Court Ruling 969/2022, of 20 December. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 476. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19279>

1. Marco normativo de referencia

Según dispone el [Real Decreto legislativo 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, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo ([art. 37](#)): empleo autónomo, es decir, como persona trabajadora que presta servicios por cuenta propia, encomendándole el legislador a los poderes públicos la puesta en marcha de políticas que fomenten este tipo de empleo; empleo ordinario –trabajador por cuenta ajena– en las empresas y en las Administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo; y, por último, empleo protegido, en aquellos supuestos en que la persona trabajadora no solo presta servicios por cuenta ajena, sino que lo hace, además, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

Si nos centramos en el último de los tipos de empleo anteriormente aludidos –empleo protegido–, es por todos sabido que, desde tiempo atrás, el legislador ha configurado como especial la relación laboral existente entre las personas trabajadoras con discapacidad y los centros especiales de empleo ([art. 2.1 g\) Estatuto de los Trabajadores –ET–](#)); especialidad que, según el parecer mayoritario de la doctrina científica, reside, esencialmente, en los propios sujetos que integran dicha relación y en el fin o propósito último de favorecer la adaptación personal y social de las personas discapacitadas, así como la de posibilitar su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Sea como fuere, más allá de la razón última que legitima su configuración como relación especial, las consecuencias que derivan de ostentar tal consideración son bien conocidas, a saber: la incorporación en su régimen jurídico de múltiples singularidades que la hacen distanciarse del ordenamiento laboral común; o, lo que es lo mismo, establecer una regulación propia para este tipo de relaciones laborales. Regulación que se contiene, actualmente, tanto en el ya citado [Real Decreto legislativo 1/2013](#) –señaladamente, [art. 37](#) y [arts. 43 a 46](#)– como en el [Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio](#), por el que se disciplina dicha relación laboral especial.

La aplicación práctica de estas singularidades no ha estado exenta de problemas jurisprudenciales. Prueba de lo dicho es la cuestión controvertida que resuelve la [sentencia del Tribunal Supremo \(TS\) a la que se dirige el presente comentario](#), cuya ponencia correspondió al magistrado don Ángel Blasco Pellicer. En efecto, tal y como veremos a continuación con mayor detalle, la Sala 4.^a del TS se pronuncia sobre qué convenio colectivo es aplicable –a efectos de valorar la existencia o no de diferencias salariales– en relación con un trabajador que, en virtud de la celebración de un contrato de carácter especial, prestaba servicios para una empresa que tenía la consideración de centro especial de empleo

(CEE) y que había contratado con un hotel la realización de servicios auxiliares; siendo este el lugar donde prestaba servicios el trabajador discapacitado. La disyuntiva, por supuesto, se plantea en punto a si prevalece el convenio sectorial de la empresa en la que aquel desempeñaba su actividad –hostelería, en este caso concreto–, o el especial previsto para los centros y servicios de atención a las personas con discapacidad. La cuestión principal suscitada, esto es, la elección de la norma sectorial aplicable, o, para ser más precisos, la solución que ofrece la jurisprudencia a dicho interrogante, nos conduce a una segunda cuestión, no menor, referida a si podría apreciarse discriminación de las personas trabajadoras con discapacidad con respecto a aquellas otras que efectúan la misma actividad en el marco de una relación laboral ordinaria.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

El trabajador venía prestando servicios por cuenta y dependencia de una empresa que tenía la condición de CEE, con una antigüedad desde el 20 de marzo de 2017 y ostentando la categoría profesional de operario jardinero. La relación laboral entre las partes se formalizó mediante la suscripción de un contrato temporal a tiempo completo en su modalidad de personas con discapacidad en CEE. Asimismo, en la cláusula séptima del citado contrato, las partes convienen que la relación laboral se sujetará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Por lo demás, el lugar de prestación de servicios era un hotel, siendo el objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios relacionados con labores de jardinería: riego de zonas ajardinadas, poda de árboles y arbustos, uso y aplicación de abonos, etc.

Con fecha 22 de febrero de 2018, la empresa comunicó por escrito al trabajador la finalización de su contrato temporal por vencimiento del mismo a partir de la referida fecha. Dicha decisión extintiva fue impugnada por el trabajador, habiéndose acordado por las partes en sede judicial la improcedencia de esta y el abono de una cantidad en concepto de despido improcedente. Sin embargo, sobre la base del hecho incuestionado de que el centro de trabajo en el que prestaba servicios el trabajador era un hotel, aquel considerará que el convenio colectivo que le resultaba aplicable era el provincial de hostelería de Las Palmas y, en consecuencia, planteará ante el juzgado de lo social una demanda de reclamación de cantidad en la que solicita las diferencias salariales que en el periodo que abarca desde marzo de 2017 y agosto de 2018 se produjeron por haberle aplicado indebidamente, a su entender, el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El Juzgado de lo Social número 3 de Arrecife, órgano competente para conocer de la demanda, estimará la pretensión formulada por el trabajador y condenará a la empleadora al abono de las diferencias salariales solicitadas más el 10 % de mora en el pago. Disconforme con esta resolución, la empresa formulará recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias, el cual será también desestimado, confirmando íntegramente la resolución acaecida en la instancia.

En extrema síntesis y trayendo a colación otra serie de resoluciones dictadas por la propia sala del TSJ de Canarias en asuntos similares, las líneas maestras en las que se sustenta el fallo pueden reconducirse a las siguientes:

Para empezar, se toma como punto de partida lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio colectivo del sector de hostelería de Las Palmas, donde se establece que aquellas empresas, ajenas al sector, que realicen uno o varios servicios, actividades o tareas en los establecimientos o empresas del sector de la hostelería del propio convenio colectivo aplicarán, solo durante el periodo de prestación de los servicios, las condiciones generales del mismo, y, en particular, las tablas salariales.

Atendiendo, pues, a la forma en que se delimita el ámbito aplicativo del convenio, la sala considera que la voluntad de los sujetos negociadores a la hora de regular la prestación de servicios dentro de su propio ámbito era la de establecer una regla, análoga a la que contempla la [Ley reguladora de las empresas de trabajo temporal](#), que resulte de aplicación en las empresas de servicios. En este sentido, recuerda el tribunal que el vigente [artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, establece que «los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tienen derecho, durante los periodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto»; condiciones esenciales entre las que, ni que decir tiene, se incluye la remuneración.

Pues bien, el órgano judicial considera que la traslación de esta regla que recoge el convenio sectorial provincial de hostelería de Las Palmas tiene un objetivo claro: evitar que trabajando en la misma actividad y haciendo lo mismo existan en la empresa personas trabajadoras con retribuciones diferentes. Objetivo que, obvio es decirlo, es el mismo que perseguía el legislador en el caso de las empresas de trabajo temporal.

Asumiendo esta premisa, la consecuencia que deriva de la aplicación de dicha regla no es que las empresas de servicios entren en el ámbito funcional de la actividad de hostelería, sino que perteneciendo ellas a un ámbito funcional distinto, si prestan servicios en régimen de contrata, deberán retribuir a las personas trabajadoras que temporalmente presten servicios en aquellas empresas de hostelería, de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de aquel sector de actividad.

A mayor abundamiento, el TSJ no considera que la aplicación de esta regla constituya un perjuicio para las empresas de servicios; y ello en la medida en que este tipo de empresas concurren libre y voluntariamente a la contrata y son conocedoras de la regla del convenio colectivo antedicha; por tanto, pueden perfectamente ajustar sus cálculos económicos al coste que les suponga la participación en dicha contrata. Pero, además, en opinión de la sala, se trata de una regla que no es más que el reflejo de la aplicación del [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE), en el sentido de que la misma lo que supone, en la práctica, es dar cumplimiento a la máxima de que a igual trabajo igual salario.

Como corolario de todo lo anterior, la conclusión que alcanza el TSJ de Las Palmas es que el convenio colectivo de aplicación es el del sector de hostelería de la provincia de Las Palmas, pues así se desprende, sin género de duda alguna, del contenido, entre otros, del indicado artículo 1 de la norma convencional citada. Consecuentemente, confirmará íntegramente la sentencia recurrida y el derecho del trabajador a las diferencias salariales reclamadas.

3. Claves de la doctrina judicial

Frente a la sentencia dictada en sede de suplicación, se alza en casación unificadora la empresa condenada, denunciando infracción de los artículos 3.1, 82.3, 83.1 y 84.1 del ET, así como el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad con relación a la [Ley general de derechos de las personas con discapacidad](#).

La cuestión discutida en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina y que, por tanto, debe resolver el TS consiste en dilucidar cuál es el convenio colectivo de aplicación para la determinación de la existencia o no de diferencias salariales. Controversia que afronta a partir de una doble consideración: de una parte, el trabajador presta servicios como operario jardinero para una empresa que tiene la condición de CEE y mediante una relación laboral especial; y, de otra parte, la prestación de servicios se desarrolla en una entidad hotelera, cuyo convenio colectivo de sector prevé un régimen salarial más favorable que el recogido en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Presentado en estos términos el debate, la Sala 4.^a del TS estimará el recurso planteado sobre la base de dos argumentos centrales. Primero, el principio de especialidad en la elección de la norma sectorial aplicable. Y, segundo, la ausencia de discriminación por el hecho de que las personas trabajadoras con discapacidad perciban una menor retribución. Pero vayamos por partes.

Comenzando por el primero de los argumentos esgrimidos, el Alto Tribunal, apoyándose en otras resoluciones dictadas por la sala en asuntos similares, considera que no resulta viable jurídicamente que las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentran vinculadas con un CEE a través de una relación especial, y siempre y cuando dicha relación perviva, se puedan regir por previsiones propias de una relación ordinaria de trabajo. Y es que, como razona el TS, ello conllevaría que dejasen 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), etc. Basándose

en este argumento, no puede defenderse que los sujetos de esta relación laboral especial se rijan por un convenio colectivo pactado para personas trabajadoras con relación ordinaria.

Sentado lo anterior, en el caso concreto que nos ocupa y pese a la delimitación del ámbito funcional que efectúa el Convenio colectivo del sector de la hostelería en su artículo 1 (*vid. supra*), las singularidades que determinan la configuración por el legislador de una relación laboral especial en el caso de las personas trabajadoras discapacitadas que prestan servicios en un CEE son las que determinan la aplicación de un orden normativo propio, en el que se incluyen no solo las previsiones recogidas en el [Real Decreto 1368/1985](#), sino también las previstas en la norma convencional sectorial. En pocas palabras, la conclusión que puede extraerse es que, independientemente de cuáles sean las funciones o tareas a las que se dediquen los trabajadores y trabajadoras de los CEE, sus relaciones se sujetan a lo dispuesto en el convenio colectivo propio o especial.

Resuelta la cuestión referida a la determinación del convenio colectivo aplicable, el paso siguiente es pronunciarse sobre si la solución dada es respetuosa con el principio de igualdad y no discriminación que consagra el [artículo 14 de la CE](#). Más claro. La duda jurídica es si existiendo identidad en las funciones desempeñadas la diferencia retributiva entre personas trabajadoras con discapacidad y quienes no lo son resulta discriminatoria.

Para dar una respuesta adecuada a la controversia planteada, el Alto Tribunal hace, con carácter previo, una síntesis de los criterios básicos manejados desde tiempo atrás por la doctrina clásica del Tribunal Constitucional en materia de igualdad (tales criterios se encuentran recogidos, entre otras, en las Sentencias [22/1981, de 2 de julio](#); [46/1999, de 22 de marzo](#); [200/1999, de 8 de noviembre](#); [200/2001, de 4 de octubre](#); [45/2014, de 7 de abril](#); y [156/2014, de 25 de septiembre](#)). En extrema síntesis, tales criterios son:

- No toda desigualdad de trato supone una infracción del [artículo 14 de la CE](#), sino que dicha infracción la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable.
- El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas.
- El citado principio constitucional no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino solo 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.
- Asimismo, 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.

- Por lo demás, lo propio del juicio de igualdad es su «carácter relacional» conforme al cual se requieren 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; y, de otro lado, 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.

La traslación de los criterios expuestos al supuesto de hecho que se analiza en la sentencia impide llegar a la conclusión de que el tratamiento diferenciado en materia retributiva pueda entenderse discriminatorio. Ello es así porque según el TS –opinión compartida por quien suscribe estas páginas– los términos a comparar no gozan de la exigible homogeneidad y porque, en todo caso, las diferencias encuentran una justificación objetiva y razonable. En este sentido, mientras las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo sectorial de hostelería son sujetos de una relación ordinaria de trabajo, las del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad lo son de una relación laboral especial cuya normativa específica ([RD 1368/1985](#)), no debemos olvidarlo, no solo condiciona la celebración de este tipo de contratos a que la persona trabajadora en cuestión tenga reconocida una «minusvalía en grado igual o superior al 33 % y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad en el trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje» (art. 2), sino que circunscribe el propio objeto de este contrato especial a «favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo» (art. 6), lo que justifica plenamente las singularidades pactadas en el correspondiente convenio colectivo. En definitiva, como se ha adelantado, el elemento diferencial sobre el que se asienta la aplicación de uno u otro convenio resulta objetiva y razonablemente justificado, debiendo rechazar de plano que tales diferencias resulten discriminatorias por conculcar lo dispuesto en el [artículo 14 de la CE](#).

4. Trascendencia de la doctrina judicial: reiteración de doctrina y su correspondencia con los últimos cambios normativos

La doctrina expuesta en la [sentencia comentada](#) es relevante en un doble sentido: de una parte, porque supone consolidar la tesis que en asuntos de índole similar ya venía manteniendo la Sala 4.^a del TS (entre los pronunciamientos más recientes, pueden consultarse las Sentencias del TS de [9 de diciembre de 2015, rec. 135/2014](#); de [2 de febrero de 2017, rec. 2012/2015](#); y de [6 de febrero de 2020, rec. 646/2017](#)), lo que debería permitir el mantenimiento de una doctrina unificada en sede de suplicación, con la importancia que ello tiene a efectos de seguridad jurídica. De otra parte, porque la solución propuesta va en consonancia con lo establecido en la [disposición adicional vigesimoséptima del ET](#), introducida por la última reforma laboral ([RDL 32/2021](#)), y en la que se indica que en los casos

de contratas y subcontratas suscritas con los CEE regulados en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el [Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre](#), no será de aplicación el [artículo 42.6 del ET](#). Recuérdese que, según la redacción vigente de este precepto, la regla general consiste en la aplicación a las personas trabajadoras de la empresa contratista del convenio sectorial correspondiente a la actividad contratada. Es decir, el TS se adelantó al legislador al resolver que, en estos supuestos, amparándose en los argumentos esgrimidos (principio de especialidad, esencialmente), prevalece la aplicación del convenio colectivo específico de este colectivo en lugar del sectorial correspondiente a la actividad que se desempeña.