

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 569/2025, de 11 de junio de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 3187/2023***SUMARIO:**

Concepto de centro de trabajo y convenio colectivo aplicable. *Contrato en el que se hace constar como centro de trabajo un domicilio que está dado de alta ante la autoridad laboral en los términos previstos en el artículo 1.5 del ET (Madrid), encontrándose el centro de trabajo real en otro punto geográfico que no ha sido dado de alta desde el punto administrativo (Ávila).* Aunque el concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo. Debe negarse que el alta administrativa sea un elemento constitutivo de su existencia, siendo lo decisivo, para determinar el concepto, que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin. En el caso analizado, los demandantes, que prestan sus servicios de forma permanente en Ávila, deben ser considerados adscritos al centro de trabajo de la empresa en dicha localidad, al margen de que el mismo no esté dado de alta administrativamente ante la Autoridad Laboral. En cuanto a si es de aplicación el convenio colectivo suscrito entre la empresa y la representación legal de sus trabajadores o, por el contrario, es de aplicación el convenio colectivo sectorial para la provincia donde se encuentra el centro de trabajo donde prestan servicios los trabajadores, hay que tener en cuenta que el convenio firmado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT) tiene carácter inferior a la empresa, ya que su ámbito territorial se encuentra limitado a los centros de trabajo de esta en la Comunidad de Madrid. Ello implica que no cabe predicar la prioridad aplicativa que se establece en el artículo 84.2 del ET, la cual solo se impone respecto del convenio de empresa o del convenio colectivo de grupo o de empresas vinculadas. Del juego de los apartados 1 y 2 del artículo 84 del ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre estos últimos tendrían repercusión las mismas materias. En el supuesto objeto de controversia, no debió ser estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, en la medida en que esta última partió de la consideración de que los demandantes prestan sus servicios fuera del ámbito territorial del convenio negociado entre la empresa y la RLT, de ámbito infra empresarial y, en consecuencia, dicho convenio no les resulta de aplicación. Igualmente quedó establecido en la misma que existe un centro de trabajo en Ávila y, por tanto, el convenio colectivo que la empresa pretende aplicar tiene ámbito infra empresarial, sin que goce de prioridad aplicativa respecto al sectorial provincial. En definitiva, en caso de concurrencia entre convenio de ámbito infra empresarial y convenio de sector, el primero no tiene prioridad aplicativa sobre el segundo. (Vid. STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2023, rec. núm. 31/2023, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Síguenos en...

Don Félix Vicente Azón Vilas.

SENTENCIA

Magistrados/as
FELIX VICENTE AZON VILAS
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
ANA MARIA ORELLANA CANO
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3187/2023
Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 569/2025
Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
D.ª Ana María Orellana Cano
D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 11 de junio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Fernando Galán López, letrado, actuando en nombre y representación de los trabajadores D. Balbino, D. Bartolomé, D. Marcos y D. Norberto contra la sentencia de fecha 26 de abril de 2.023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, en el recurso de suplicación núm. 31/2023 formulado frente a la sentencia de fecha 17 de octubre de 2.022, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ávila en autos de Procedimiento Ordinario núm. 217 /2022 (y 218,219,220 y 637 de 2022 acumulados) , seguidos a instancia de los expresados contra Gestión Integral de Mantenimientos y Servicios Auxiliares S.L. (GIMSA) y en su nombre y representación, el abogado D. Víctor José Alonso Menéndez, sobre reclamación de cantidad.

La parte recurrida se personó en tiempo y modo, más dejó transcurrir el plazo concedido para la impugnación del recurso formalizado de contrario, sin verificado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 17 de octubre de 2022, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ávila, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO:

Que estimando la demanda formulada por D. Norberto, D. Balbino, D. Bartolomé Y D. Marcos frente a la empresa GESTION INTEGRAL DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, debo condenar y condeno a la empresa demanda a abonar a favor de los demandantes las siguientes cantidades:

- D. Norberto: **1.022,68 euros año 2021 y 2080,70 euros año 2022.**
- D. Bartolomé: **1.022,68 euros año 2021 y 2080,70 euros año 2022**
- D. Balbino: **1.022,68 año 2021 y 2.506,80 euros año 2022**

Síguenos en...



-D. Marcos: **196,01 euros año 2021 y 716,21 euros año 2022**

Cantidades que devengarán el interés previsto en el artículo 29.3 del ET. ».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. - El actor D. Norberto presta servicios para la empresa demandada en el grupo profesional de Oficial 1ª mantenimiento en virtud de contrato de trabajo temporal a tiempo completo de obra o servicio determinado de fecha 1 de septiembre de 2021 (Contrato aportado por la entidad demandada).

Conforme al contrato citado, que se da por reproducido cabe destacar a los presentes efectos que, la empresa demandada tiene su domicilio social en la Cr Villaverde a Vallecas 265 3 Izquierda que coincide con el centro de trabajo que consta en las cláusulas suscritas. Asimismo, según la cláusula séptima expresamente se establece "El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores ...y en su caso por el Convenio Colectivo de empresa".

Percibiendo un salario mensual de 1.250,00 euros incluida la prorrata de pagas extraordinarias (Hecho éste último que no fue discutido. Nominas aportadas).

SEGUNDO.

El actor D. Balbino presta servicios para la empresa demandada en el grupo profesional de Oficial 1ª mantenimiento en virtud de contrato de trabajo temporal a tiempo completo de obra o servicio determinado de fecha 1 de septiembre de 2021 (Contrato aportado por la entidad demandada).

Conforme al contrato citado, que se da por reproducido cabe destacar a los presentes efectos que, la empresa demandada tiene su domicilio social en la Cr Villaverde a Vallecas 265 3 Izquierda que coincide con el centro de trabajo que consta en las cláusulas suscritas. Asimismo, según la cláusula séptima expresamente se establece "El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores ...y en su caso por el Convenio Colectivo de empresa".

Percibiendo un salario mensual de 1.250,00 euros incluida la prorrata de pagas extraordinarias (Hecho éste último que no fue discutido. Nominas aportadas).

TERCERO.

El actor D. Bartolomé presta servicios para la empresa demandada en el grupo profesional de Oficial 1ª mantenimiento en virtud de contrato de trabajo temporal a tiempo completo de obra o servicio determinado de fecha 1 de septiembre de 2021 (Contrato aportado por la entidad demandada).

Conforme al contrato citado, que se da por reproducido cabe destacar a los presentes efectos que, la empresa demandada tiene su domicilio social en la Cr Villaverde a Vallecas 265 3 Izquierda que coincide con el centro de trabajo que consta en las cláusulas suscritas. Asimismo, según la cláusula séptima expresamente se establece "El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores ...y en su caso por el Convenio Colectivo de empresa".

Percibiendo un salario mensual de 1.250,00 euros incluida la prorrata de pagas extraordinarias (Hecho éste último que no fue discutido. Nominas aportadas).

CUARTO.

El actor D. Marcos presto servicios para la empresa demandada en el grupo profesional de Oficial 1ª mantenimiento en virtud de contrato de trabajo temporal a tiempo completo de obra o servicio determinado de fecha 9 de diciembre de 2021 (Contrato aportado por la entidad demandada).

Conforme al contrato citado, que se da por reproducido cabe destacar a los presentes efectos que, la empresa demandada tiene su domicilio social en la Cr Villaverde a Vallecas 265 3 Izquierda que coincide con el centro de trabajo que consta en las cláusulas suscritas. Asimismo, según la cláusula séptima expresamente se establece "El presente contrato se

Síguenos en...



regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores ...y en su caso por el Convenio Colectivo de empresa".

Constan respecto de dicho trabajador según los contratos aportados por la entidad demandada la prestación sus servicios con la misma categoría tras cesar en el anterior y en virtud de contrato de trabajo temporal de interinidad con ocasión de la sustitución de otro trabajador D. Balbino de fecha 12/01/2022 hasta fin de IT. Conforme al contrato citado, que se da por reproducido cabe destacar a los presentes efectos que, la empresa demandada tiene su domicilio social en la Cr Villaverde a Vallecas 265 3 Izquierda que coincide con el centro de trabajo que consta en las cláusulas suscritas. Asimismo, según la cláusula séptima expresamente se establece "El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores ...y en su caso por el Convenio Colectivo de empresa".

De igual manera y con la misma categoría profesional y respecto de la empresa demanda presto sus servicios en virtud de contrato de trabajo temporal a tiempo completo por circunstancias de la producción desde el 27/06/2022 hasta el 29/08/2022. Conforme a este último contrato en la cláusula séptima se estipula la regulación en su caso por el Convenio Colectivo de Gestión Integral de Mantenimiento y Serv. Aux. SL.

Percibiendo un salario mensual de 1.250,00 euros incluida la prorrata de pagas extraordinarias (Hecho éste último que no fue discutido. Nominas aportadas y certificado de empresa).

QUINTO.

Según RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales -Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 21 de abril de 2021:

Artículo 1. **Ámbito personal** Se registrarán por el presente convenio colectivo todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en la Empresa Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, S.L., a excepción del personal directivo, entendiéndose como tal los directores o directoras de zona, directores o directoras de departamento y gerente. Incluyendo dentro del ámbito de aplicación: _ Personal técnico _ Personal administrativo _ Encargados/supervisores _ Personal operario

Artículo 2. **Ámbito territorial** El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. **Ámbito funcional** Estarán incluidas en el ámbito de aplicación aquellas actividades propias de la actividad de la empresa, en particular los servicios de mantenimiento, limpieza, jardinería, atención al cliente, reformas, realización de instalaciones, servicios auxiliares y en general cualquier actividad que pudiera prestar la empresa.

Artículo 4. **Ámbito temporal** El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 01 de enero de 2021. La duración de este Convenio se establece por un periodo de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025. Para el caso de que el Convenio no fuera denunciado por alguna de las partes que lo suscriben en los términos expuestos, se considerará prorrogado tácita e íntegramente de año en año, revisándose en tal caso solo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este Convenio.

SEXTO.

Artículo 2 Ámbito funcional, territorial y personal del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Ávila- BOP 30 de marzo de 2021 -

El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores de Ávila y provincia que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y

Síguenos en...



su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 19 de junio de 2017).

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 3 Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y su duración, que será de 3 años, finalizar el 31 de diciembre del 2021."

Ámbitos que fueron asimismo modificados posteriormente mediante resolución de 18 de abril de 2022 de la Ofical Territorial de Trabajo de Ávila, que se da íntegramente por reproducida.

SEPTIMO.

No fue discutido que los trabajadores demandantes prestasen sus servicios en la Provincia de Ávila.

Síguenos en...



OCTAVO.

Con ocasión de la aplicación del Convenio Colectivo de Siderometalúrgicas de la Provincia de Ávila, según las tablas salariales correspondientes a los años 2021 BOPA de 30/03/2021 y 2022-BOPA de 26/04/2022, por la empresa demandada de adeuda a los trabajadores las siguientes cantidades:

- D. Norberto: 1.022,68 euros año 2021 y 2080,70 euros año 2022.
 - D. Bartolomé: 1.022,68 euros año 2021 y 2080,70 euros año 2022.
 - D. Balbino: 1.022,68 año 2021 y 2.506,80 euros año 2022.
 - D. Marcos: 191,41 euros año 2021 y 716,21 euros año 2022.
- (No fueron discutidos los importes indemnizatorios).

NOVENO.

Los actores presentaron papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación que se celebró el día 10 de marzo de 2022 y 20 de septiembre con el resultado de SIN AVENIENCIA e ITENTADA SIN EFECTO. (Hecho no controvertido. Documento aportado por la parte actora junto con los escritos de demanda».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede Burgos), dictó sentencia núm. 313/2023 con fecha 26 de abril de dos mil veintitrés, en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«FALLAMOS:

Estimando el recurso de Suplicación interpuesto por **GESTION INTEGRAL DE MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES S.L. (GIMSA)**, frente a la sentencia de fecha 17 de octubre de 2022 dictada por el **Juzgado de lo Social de AVILA** en autos número 217/2022 seguidos a instancia de **D. Balbino, D. Bartolomé, D. Marcos Y D. Norberto**, contra la recurrente, en reclamación sobre **RECLAMACION CANTIDAD**, debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, desestimándose las pretensiones de las demandas acumuladas de las que se absuelve libremente a la demandada. Sin costas. Asimismo, se acuerda la devolución del depósito y consignaciones realizadas para recurrir.»

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó por D. Fernando Galán López, Letrado, actuando en nombre y representación de los trabajadores D. Balbino, D. Bartolomé, D. Marcos y D. Norberto, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y diversas sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, y dándose en este lugar por reproducido en su totalidad el contenido de dicho escrito.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida arriba expresada, para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días, personándose en tiempo y modo, pero dejando transcurrir el plazo concedido a tal fin sin presentación de escrito alguno.

QUINTO.

Conferido el trámite de traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar el recurso procedente, dándose en este lugar por reproducidas, todas y cada una de sus alegaciones.

Síguenos en...



SEXTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, y se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 10 de junio de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.****Contenido y objeto del recurso.**

1. La cuestión suscitada en el recurso consiste en determinar cuál sea el convenio colectivo aplicable, el de empresa cuya sede está en Madrid o el provincial del sector siderometalúrgico de Ávila donde se prestan servicios.

2. La sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda interpuesta por Bartolomé, Marcos y Norberto contra Gestión Integral de Mantenimientos Y Servicios Auxiliares S.L. (GIMSA) sobre reclamación de diferencias salariales.

El razonamiento básico de la sentencia es que el convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 21/04/2021, cuyo artículo 2 limita el ámbito territorial a los centros de trabajo de la empresa en la Comunidad de Madrid, no es un convenio colectivo de empresa, sino de ámbito inferior a la empresa lo cual tiene como consecuencia que no goza de prioridad aplicativa sobre el convenio del sector siderometalúrgico de la provincia dónde los demandantes prestan sus servicios para la empresa, y en los términos previstos por el artículo 84.2 ET.

El recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada fue estimado por la sentencia del TSJ de Castilla y León, sede de Burgos, de fecha 26/04/2023, Recurso de Suplicación 31/2023. En dicha sentencia se desarrolla la tesis de que el hecho de que exista un convenio colectivo suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores, estando el centro de trabajo principal en Madrid, y no teniendo centro de trabajo desde el punto de vista administrativo en la provincia de Ávila, art. 1.5 ET, implica la aplicación del convenio de empresa a quienes prestan servicios para ella en esta última provincia; cita a tal efecto la sentencia 123/2022 de esta Sala, de 8 de febrero de 2022 (rec. 20/2020), de la que extrae su tesis sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa ante la concurrencia del mismo con el sectorial, y también la sentencia 123/2020, de 11/02/2020 (rec. 3036/2017) de la que extrae el concepto de centro de trabajo.

3. El recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por la parte actora plantea cuatro motivos y cita para cada uno de ellos como sentencia de contraste la pertinente que considera adecuada. En un primer motivo plantea la contradicción de la sentencia recurrida con la 772/2016 de esta Sala, de 22/09/2016 (rec. 248/2015) en la medida en que la misma analiza un supuesto fáctico que la parte recurrente entiende similar al debate presente, pero alcanzando una conclusión contradictoria con la actual, al tiempo que entiende que se estarían vulnerando los artículos 84.1 y 2 y el 87.1 ET: el objeto de estudio parte de que resultan «afectados los trabajadores que prestan servicio en un concreto ámbito o centro distinto de la sede social». En el segundo motivo se cita como sentencia de contraste la 438/2020 de esta Sala, de 11/06/2020 (rec. 9/2019) en la que el análisis consiste en determinar el convenio colectivo aplicable en una empresa multiservicios sin convenio propio. En el tercer motivo es citada como sentencia de contraste la 123/2020 de 11/02/2020 de esta Sala, arriba citada, de la que extrae el concepto de centro de trabajo y señala la contradicción que existe entre la misma y la ahora recurrida. En el cuarto y último motivo se señala la contradicción entre la sentencia recurrida y la de esta Sala de 13/06/2012 (rec. 1337/2011) en la que nuevamente se analiza el convenio colectivo del sector de hostelería aplicable a quien trabaja en Madrid, para una empresa con sede en Barcelona.

Analiza (motivo 3º) el concepto de centro de trabajo y asimismo plantea la discusión - desde distintas aproximaciones- del convenio colectivo aplicable, partiendo de la circunstancia de que en la sentencia recurrida los trabajadores afectados no prestan servicios en el centro de trabajo principal de la empresa, situado en Madrid, sino en Ávila de forma permanente. Nos encontramos por tanto ante una inadmisibles descomposición artificial del recurso «en la medida

Síguenos en...

en que realmente se plantea una sola y misma cuestión, que se pretende separar en distintas alegaciones formales sobre ese mismo objeto», tal y como ha señalado la sentencia 980/2024, de 03/07/2024 (rcud. 3784/2021) que razona que como «reitera la STS 810/2021, de 21 de julio (rcud. 2128/2018), esto significa que "incurren en realidad en una descomposición artificial del objeto del recurso, en tanto que bajo los dos motivos de casación se plantea una misma y única cuestión, para de esta forma introducir artificiosamente dos temas de contradicción y poder designar otras tantas sentencias de contraste". La STS 10-03-2020, rcud. 1785/2018, citando la de 21-4-2015, rcud. 3266/2013, recuerda que "Este proceder es incorrecto, porque aquí no se debaten varios puntos de contradicción, sino uno sólo y la unidad de esa cuestión no puede desconocerse introduciendo diversas perspectivas de análisis sobre algunas de las circunstancias concurrentes, porque no es lo mismo la existencia dentro de un mismo pleito de distintos puntos de decisión que la concurrencia de diversas circunstancias que deben ser valoradas para la decisión de un mismo punto de decisión, es decir, mediante pronunciamiento unitario, como tiene reiteradamente establecido la Sala en sentencias (...)". Lo que desde este mismo momento permite afirmar que "Se trata de una descomposición artificial de la controversia que se trae a la casación unificadora. Ello constituye un modo inadecuado de plantear el recurso puesto que, con una sola cuestión debatida, se repiten las vías de análisis. Por ende, debemos examinarlas conjuntamente..." (STS 1308/2023, de 26 de diciembre (rcud. 898/2021). Razón por la que vamos a analizar conjuntamente las diferentes alegaciones del recurso, así como la existencia de contradicción respecto a la única sentencia de contraste que puede considerarse válidamente invocada».

Por otra parte, como dice la sentencia 442/2023, de 20/06/2023 (rcud. 3339/2020) la «consecuencia de que concurra una descomposición artificial del recurso no es su fracaso, sino su examen a partir de una sola de las sentencias comparadas. Cabalmente eso es lo que nos corresponde llevar a cabo de inmediato y ese es el sentido que tienen los razonamientos de nuestro Auto de 22 de septiembre de 2021 (rcud. 3598/2020): el de examinar unitariamente lo que se ofrece de forma desagradada».

A la vista de lo anterior, deben analizarse únicamente los motivos tercero y primero, que materialmente analizan las dos razones de la sentencia recurrida para alcanzar la conclusión, y ello teniendo en cuenta las sentencias de contraste que propone el propio escrito de recurso que son las de 11/02/2020 y de 22/09/2016 de esta Sala a las que hemos hecho referencia; y precisamente por este orden y no por el propuesto en el recurso, pues la decisión sobre si existe o no centro de trabajo diferenciado en Ávila, es determinante para el análisis de lo que el recurso plantea como primer motivo.

4. El Ministerio Fiscal informó en el sentido de que procede la estimación del recurso. Dicho recurso no ha sido impugnado por la parte demandada.

SEGUNDO. Principales normas aplicables.

La resolución del presente recurso exige el examen de las diferentes normas cuyo contenido, en la parte que interesa, pasamos a reproducir. Así el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecía, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, lo siguiente.

«Artículo 1. Ámbito de aplicación.

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral».

«Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Síguenos en...



b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado».

«Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité».

El Real Decreto-ley 32/2021 establece:

« Disposición transitoria sexta. Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.

1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley».

TERCERO. Análisis de la contradicción sobre el centro de trabajo. Conclusión para el supuesto del debate.

1. Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con las sentencias de contraste relativas a los dos últimos motivos del recurso formulados por la recurrente: El citado art. 219 exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina la existencia de contradicción entre la sentencia impugnada y otra sentencia de Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de esta Sala del Tribunal Supremo, pudiendo también ser traída como doctrina de contradicción una sentencia del Tribunal Constitucional o de los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario. Dicha contradicción se produce cuando las sentencias en comparación hubieren llegado a pronunciamientos distintos ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

2. Centrándonos en el debate sobre el "centro de trabajo", nos encontramos con que aun cuando los contratos de los demandantes establecen que prestarán sus servicios en el centro de trabajo de la empresa en Madrid, la sentencia recurrida considera que «el hecho de que presten servicios los actores en la provincia de Ávila no quiere decir que la empresa demandada tenga centros abiertos en aquella, en los términos del Art. 1.5 ET» para añadir después que «teniendo la empresa demandada su sede en Madrid, no disponiendo de centro de trabajo en Ávila, debe aplicarse a las relaciones entre las partes el Convenio de empresa», a lo que añade más adelante que «no consta ciertamente que la empresa demandada tenga establecimiento abierto en la localidad de Ávila» es decir, se da como probado que los trabajadores demandantes prestan sus servicios en la provincia de Ávila, pero ello no implica la existencia de un centro de trabajo en dicho lugar en la medida en que no consta la autorización administrativa de apertura. Por el contrario, la sentencia de 11/02/2020 parte de que en el contrato de trabajo se indica que «el centro de trabajo radicaría en la localidad de Teruel» del

Síguenos en...



que consta apertura oficial ante el Gobierno de Aragón, y que la empresa tenía otro centro de trabajo en Hernani, si bien del mismo «no consta comunicación de apertura del centro de trabajo» ante el Gobierno Vasco, lo cual no impide que dicha sentencia entienda que se trata de un centro de trabajo.

Nos encontramos por tanto con que existen dos sentencias en las que en el contrato suscrito por las personas trabajadoras se hace constar como centro de trabajo un domicilio que está dado de alta ante la Autoridad Laboral en los términos previstos por el artículo 1.5 ET, y en ambos casos el centro de trabajo real se encuentra en otro punto geográfico que no ha sido dada de alta desde el punto administrativo como tal centro de trabajo: en un supuesto, el de la sentencia recurrida, se entiende que el lugar de prestación efectiva del trabajo no reúne la condición de centro de trabajo, mientras que en la de contraste se entiende por el contrario que en lugar de prestación efectiva de los servicios debe ser considerado centro de trabajo aun cuando no se hayan cumplido con las formalidades administrativas para su alta ante la administración laboral.

A la vista de lo anterior, existen pronunciamientos distintos ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, y es evidente una manifiesta contradicción entre la doctrina sentada por la sentencia recurrida y la de nuestra sentencia utilizada como de contraste. Ello implica que se debe entrar a analizar el debate planteado para determinar cuál sea la doctrina aplicable.

3. En el supuesto del debate la doctrina correcta resulta ser la establecida por la 123/2020 de esta Sala, de 11/02/2020 (rec. 3036/2017) reiteradamente citada que determina cuándo estamos ante un «centro de trabajo al que se considere adscrito el trabajador el que determinará el convenio colectivo a aplicar», a cuyo respecto razona que:

«2. En relación con el concepto de centro de trabajo, que escuetamente propone el citado art. 1.5 ET como "la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral", hemos sostenido que "El concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, pero ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo". Y, tras negar que el alta administrativa sea un elemento constitutivo de su existencia, añadíamos que "Lo decisivo es que se aprecie la existencia de una unidad técnica de producción que, dentro del conjunto de la actividad de la empresa, sirva a la ejecución práctica de ésta". El centro de trabajo se configura como unidad simple, en donde se efectúa la realización de la actividad empresarial, bien desde un punto de vista geográfico o desde el punto de vista funcional (STS/4ª de 24 febrero 2011 -antes citada- y 11 enero 2017 -rec. 24/2016-). Por ello, en algunos casos hemos identificado centro de trabajo con lugar de trabajo, como ha sucedido en relación con la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales (así, STS/4ª de 10 diciembre 2007 -rcud. 576/2007-). También hemos señalado que la actividad real es el elemento determinante por encima de otras formalidades administrativas, como en el caso de la fijación de la norma a aplicar respecto de los buques en que se ha considerado relevante el punteo base precisamente en atención a dicha actividad real (STS/4ª de 3316/1999- y 8 febrero 2007 -rec. 149/2005-).

En definitiva, resulta decisivo para determinar el concepto el que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin.

(...)

Como hemos indicado al recordar nuestra doctrina, a los efectos de determinar si estamos ante un centro de trabajo, no resulta relevante que la localización o sede de la empresa haya sido dada de alta como tal ante la autoridad laboral. Basta con los datos que se han señalado para afirmar que, en efecto, estamos ante una unidad productiva que reviste las características de tal centro de trabajo, dado el papel relevante que juega, para el desarrollo de la actividad, papel calificado acertadamente de estratégico por la propia empresa ya que permite la salida de los camiones de territorio nacional con menos costes para aquélla y, por ello, se configura como paso obligado de los mismos.

(...)

En este caso el nexo de conexión del trabajador con uno solo de los de punto geográficos aquí en discusión. La vinculación de la prestación de servicios con la sede de Teruel es por completo inexistente, y resulta irracional que la misma se rija por normas que no

podrían ser incluidas en el principio "lex loci laboris", por la sola circunstancia de una mera formalidad, cual es la de la plasmación de esa ubicación geográfica en el contrato de trabajo». Aplicando dicha doctrina al supuesto en discusión la conclusión obvia es que -a la vista de cuanto se considera probado en el proceso- los demandantes que prestan sus servicios de forma permanente en Ávila deben ser considerados adscritos al centro de trabajo de la empresa en dicha localidad, al margen de que el mismo no esté dado de alta administrativamente ante la Autoridad Laboral.

Conclusión está que permite continuar con el análisis de los motivos del recurso, en particular con el del convenio colectivo aplicable.

CUARTO. Análisis de la contradicción sobre el convenio colectivo aplicable.

1. A efectos de dejar perfectamente determinado el debate conviene señalar que los hechos en discusión, la reclamación salarial, viene referida a salarios de los años 2021 y 2022, razón por la que hemos de recordar que la redacción del artículo 84.2 ET vigente en aquel momento, que resulta ser la anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 (con los efectos de su Disposición Transitoria sexta).

En todo caso el debate consiste en determinar si es de aplicación el convenio colectivo suscrito entre la empresa y la representación legal de sus trabajadores o, por el contrario, es de aplicación el convenio colectivo sectorial para la provincia donde se encuentra el centro de trabajo donde prestan servicios los demandantes: a tal efecto, antes de entrar a analizar el debate de fondo, debe ser estudiado si existe contradicción y entre la sentencia recurrida y la señalada como de contraste que resulta ser la de 13/06/2012 (rec. 1337/2011).

2. En la sentencia recurrida ha sido negociado y suscrito un convenio colectivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores que en su artículo 2 establece que el «presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid», decisión ésta que es perfectamente válida y a la que pueden llegar quienes legítimamente han negociado la norma convencional; los demandantes prestan sus servicios para la empresa de manera permanente en la provincia de Ávila, dentro del sector siderometalúrgico y pretenden la aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo provincial de Ávila para la industria siderometalúrgica; dicha sentencia alcanza la conclusión de que existe un convenio colectivo de empresa, y no de ámbito inferior, y además, no existiendo centro de trabajo diferenciado en Ávila, el convenio firmado a nivel empresarial es de plena aplicación a los trabajadores demandantes.

3. La sentencia de contraste sobre la base de unos hechos similares, como son que el convenio aplicable la sentencia establece también con total claridad que su ámbito territorial será el de la Comunidad de Madrid («Art. 2.: El ámbito territorial de este convenio será la Comunidad de Madrid») cuando se da la circunstancia de que la misma tiene centros de trabajo en otras provincias, concluye que no nos encontramos ante un convenio de empresa, sino de ámbito inferior precisamente porque así lo han decidido las partes que lo han negociado, como legítimamente podían hacer de acuerdo con el artículo 87.1 ET. Aun cuando no expresa la conclusión de que el convenio colectivo no sea aplicable a los trabajadores de la empresa en otras provincias debido al hecho de que se trata de un conflicto colectivo y por lo tanto de un recurso de casación ordinaria, es palmario que la conclusión es que el citado convenio tan solo se aplica a quienes prestan sus servicios dentro del ámbito geográfico de la comunidad autónoma como han acordado las partes.

4. De lo anterior debemos concluir que, aun cuando existan algunas diferencias en cuanto al tipo de conflicto y las conclusiones directas del proceso, resulta evidente que la conclusión que se alcanza en uno y en otro es distinta y contradictoria, pues en la sentencia recurrida se concluye que nos encontramos ante un convenio colectivo de empresa, mientras que en la de contraste con base en unos pactos idénticos sobre la aplicación geográfica, se alcanza la conclusión de que nos encontramos ante un convenio colectivo de ámbito inferior al de empresa. Y correlativamente a lo anterior en la sentencia recurrida se alcanza la conclusión de la prioridad aplicativa del convenio que considera de empresa, mientras que en la de contraste se alcanza la conclusión de que tratándose de un convenio colectivo de ámbito inferior al de empresa no goza de la prioridad aplicativa que establece el artículo 84.2 ET respecto al convenio colectivo del sector.

Síguenos en...



Es evidente que sobre la base de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se ha llegado a pronunciamientos distintos y ello implica que existe contradicción y debe entrarse a resolver el debate planteado.

QUINTO. Resolución.

El tema en discusión que debe ser resuelto ahora, y que en la práctica supone el objeto central del recurso, consiste en determinar si -en un supuesto en el que existe un convenio firmado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que tiene ámbito geográfico concreto que por consecuencia de ello no afecta a todos los trabajadores y centros de trabajo de la empresa, lo cual le confiere ámbito infra empresarial- goza de prioridad aplicativa sobre el convenio del sector en materia de retribución salarial; y ello sin olvidar que la pretensión esta referida a periodo anterior a que resultase aplicable la reforma del art. 84 introducido por el R.D. Leg. 32/2021. El tema ha sido suficientemente estudiado en la sentencia 772/2016 de esta Sala, de 22/09/2016 (rec. 248/2015), en la que se razona:

«Estamos, pues, ante un convenio colectivo de ámbito inferior al de la empresa, en relación al cual no cabe predicar la prioridad aplicativa que se establece en el citado art. 84.2 ET, la cual sólo se impone respecto del convenio de empresa o del convenio colectivo de grupo o de empresas vinculadas.

La definición de convenio de empresa del precepto es coherente con la determinación de la legitimación para negociar del art. 87 ET, al que congruentemente se refiere el propio art. 84 ET cuando precisa acudir al concepto de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas.

6. Para rechazar el motivo, bastaría, pues, con el argumento ya indicado de que el convenio negociado exclusivamente con la representación de los trabajadores de un concreto ámbito geográfico inferior a la empresa carece de la calificación de convenio de empresa.

Hemos de añadir, no obstante, que la indicada prioridad aplicativa del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior. Coincidimos aquí con los razonamientos de la sentencia recurrida, la cual acertadamente señala que el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior.

Entendemos que del juego de los apartados 1 y 2 del art. 84 ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre éstos últimos tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa -y no la unidad inferior- el término de referencia, como ocurre con el salario (apartado a) art. 84.2 ET o el sistema de clasificación profesional (apartado d) art. 84.2 ET».

Por su parte la sentencia 81/2022 de esta Sala, de 27/01/2022 (rec. 33/2020) analizando un supuesto en el que la discusión es similar, razona en los siguientes términos:

«el convenio sectorial estaba vigente, al entrar en vigor el convenio impugnado, siendo claro también, que dicho convenio no es un convenio de empresa, sino un convenio de centro de trabajo, que no tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, puesto que dicha prioridad se predica únicamente de los convenios de empresa, a tenor con lo dispuesto en el art. 84.2 ET, en relación con lo establecido en el art. 81 del propio convenio sectorial.

Así, lo hemos venido defendiendo reiteradamente, por todas SSTs 22 de septiembre de 2016, rec. 248/2015, 10 de noviembre de 2016, rec. 290/2015 y 9 de mayo de 2017, rec. 115/2016.

Por tanto, debemos rechazar, por las razones expuestas, que la sentencia recurrida haya infringido lo dispuesto en el art. 84.1 ET, ya que la infracción, que sí se ha acreditado, es que el convenio impugnado, cuyo ámbito se corresponde con un centro de trabajo, no podía disponer peyorativamente, de ningún modo, de materias, pactadas en un convenio colectivo sectorial vigente».

La aplicación de la doctrina anterior al presente caso implica que no debió ser estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, en la medida en que ésta última partió de la consideración de que los demandantes prestan sus servicios fuera del ámbito territorial del convenio negociado entre la empresa y la representación legal de

los trabajadores, de ámbito infra empresarial, y en consecuencia dicho convenio no les resulta de aplicación; igualmente quedó establecido en la misma que existe un centro de trabajo en Ávila y por tanto el convenio colectivo que la empresa pretende aplicar tiene ámbito infra empresarial sin que goce de prioridad aplicativa respecto al sectorial provincial; por último razona que en caso de concurrencia entre convenio de ámbito infra empresarial y convenio de sector, el primero no tiene prioridad aplicativa sobre el segundo.

Los razonamientos indicados vertidos en la sentencia del Juzgado son correctos y vienen a coincidir con los que hemos manifestado en nuestra doctrina, a la vista de cuanto la Sala ha expresado en anteriores ocasiones.

Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a estimar el recurso de casación contra la sentencia del TSJ y confirmar y declara firme la sentencia del Juzgado de lo Social.

Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Fernando Galán López, letrado de D. Bartolomé, D. Marcos y D. Norberto.
2. Casar y anular la sentencia del TSJ de Castilla y León, sede de Burgos, de fecha 26/04/2023, Recurso de Suplicación 31/2023.
3. Resolver el recurso de suplicación interpuesto por Gestión Integral de Mantenimientos y Servicios Auxiliares S.L (GIMSA) en el sentido de desestimarlo y confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Ávila, de 17 de octubre de 2022 (procedimiento 217/2022).
4. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

