



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00135/2022

## **AUDIENCIA NACIONAL**

### **Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia  
D<sup>a</sup> MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

## **SENTENCIA Nº 135/2022**

**Fecha de Juicio:** 5/10/2022

**Fecha Sentencia:** 20/10/2022

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000228 /2022

**Proc. Acumulados:** CCO 243/2022, CCO 298/2022

**Ponente:** RAMÓN GALLO LLANOS

**Demandante/s:** FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CCOO (FECCOO), FEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LA ENSEÑANZA - FSIE , UGT SERVICIOS PUBLICOS

**Demandado/s:** CONFEDERACIÓN DE CENTROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN (EYG), ASOCIACIÓN NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL (ANCEE), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD (AEDIS), FEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (FEACEM), CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS DE ENSEÑANZA (CECE), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), CONFEDERACION NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO - CONACEE

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *La AN estima las demandas de CCOO, UGT y FSIE contra las patronales del sector de la discapacidad y procede a reconocer el derecho del personal que presta servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo incluidos en el ámbito del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, a la revisión de los salarios en los términos indicados en el artículo 32.1 de la tratada norma convencional, procediendo con efectos económicos de 01/01/2022 a la realización de las actuaciones precisas para la actualización de las tablas salariales que constan en el Anexo III del convenio, de forma que se incremente el Salario base en el 3,75 % establecido por la expresada norma como mínimo, y se establezca el importe del nivel de desarrollo N1 del Complemento de desarrollo y capacitación profesional en un 9,20 % del Salario base incrementado (7,50 + 1,70), y el importe del nivel de desarrollo N2 del mismo complemento en un 7,20 % del Salario base incrementado (5,50 + 1,70); y se condene en definitiva a las empresas a estar y pasar por ello y así aplicarlo y pagarlo efectivamente. Dicho precepto es una norma destinada a regular la vigencia ultra-activa del convenio en orden a actualizar las tablas salariales, que prioriza el acuerdo entre las partes negociadoras alcanzado en un término de 3 meses y que a falta de acuerdo establece un mecanismo de actualización conforme se ha solicitado.*



# AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-  
GOYA 14 (MADRID)  
Tfno: 914007258  
Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2022 0000232  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

## CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000228 /2022

Procedimiento de origen: /  
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo. Sr:** RAMÓN GALLO LLANOS

### SENTENCIA 135/2022

#### **ILMO. SR.PRESIDENTE:**

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

#### **ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :**

D. RAMÓN GALLO LLANOS  
D<sup>a</sup> ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a veinte de octubre de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

#### **EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

#### **SENTENCIA**

En el procedimiento de CONFLICTO COLECTIVO 0000228/2022, al que se acumularon los procedimientos 243/2022 y 298/2022 seguidos por demandas de FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CCOO (FECCOO) (Letrado Pablo Cervera

Pitarch), FEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LA ENSEÑANZA - FSIE (Letrada Ana María Grijalbo de Cabo), UGT SERVICIOS PUBLICOS (Letrada Patricia Gómez Gil) contra CONFEDERACIÓN DE CENTROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN (EYG) (Letrado Iván Hodar González), ASOCIACIÓN NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL (ANCEE) (Letrado José Luis Antolín Navarredonda), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD (AEDIS) (Letrado Oscar Cañas Andrés), FEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (FEACEM) (Letrado Francisco Javier Domínguez Cuadrado), CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS DE ENSEÑANZA (CECE) (Letrada Basilia Cuéllar Gragera), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) (Letrada Marta Carretero Martín), CONFEDERACION NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO – CONACEE (Letrado Javier Jiménez de Eugenio) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 11 de julio de 2.022 se presentó demanda por CCOO sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 228/2022 señalándose como fecha para los actos de conciliación y, en su caso, juicio el día 5 de octubre de 2.022.

El día 19 de julio de 2.022 se presentó demanda por parte de UGT sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 243/2.022.

El día 26 de septiembre de 2.022 se presentó demanda por FSIE sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 298/2.022

**Segundo.-** Por Auto fecha 6 de septiembre de 2.022 se acordó la acumulación a la demanda 228/2022 de la demanda 243/2022 y por Auto de fecha 28 de septiembre de 2.022.

**Tercero.-** Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de CCOO tras afirmarse y ratificarse en su demanda solicitó el dictado de sentencia en la que se reconozca el derecho del personal que presta servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo incluidos en el ámbito del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, a la revisión de los salarios en los términos indicados en el artículo 32.1 de la tratada norma convencional, procediendo con efectos económicos de 01/01/2022 a la realización de las actuaciones precisas para la actualización de las tablas salariales que constan en el Anexo III del convenio, de forma que se incremente el Salario base en el 3,75 % establecido por la expresada norma como mínimo, y se establezca el importe del nivel de desarrollo N1 del Complemento de desarrollo y capacitación profesional en un 9,20 % del Salario base incrementado (7,50 + 1,70), y el importe del nivel de desarrollo N2 del mismo complemento en un 7,20 % del Salario base incrementado (5,50 + 1,70); y se condene en definitiva a las empresas a estar y pasar por ello y así aplicarlo y pagarlo efectivamente.

Refirió que tal pretensión era la que se deducía de la interpretación del referido precepto convencional habiéndose frustrado las negociaciones para la actualización de los salarios correspondientes al año 2.022, más allá de 3 meses desde el inicio de las mismas procede actualizar las mismas conforme al precepto.

La letrado de UGT tras afirmarse y ratificarse en su demanda solicitó se dictase sentencia en la que se declare que las personas trabajadoras a las que se aplica el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad tienen derecho a que sus salarios base, de todas las categorías, se incrementen en un 3,75% con efectos del 1 de enero de 2022 y durante los siguientes años, y los complementos de desarrollo y capacitación profesional regulados en el artículo 34 del Convenio Colectivo (N1 y N2) se incrementen en un 3,4% (el 50% de ese IPC acumulado), por lo que el N1 pasará a ser de un 9,2% del salario base ya incrementado, y el N2 pasara a ser de un 7,2% del salario base ya incrementado, con efectos del 1 de enero de 2022 y durante los siguientes años, y se condene a las demandas a estar y pasar por dicha declaración.

Esgrimió los mismos argumentos que CCOO.

La letrado de CSIE tras afirmarse y ratificarse en su demanda desistió de la segunda parte del suplico de la misma, y puntualizó que solicitaba idéntica petición a la formulada por CCOO y UGT.

La letrado de CIGA se adhirió a las demandas deducidas por el resto de los sindicatos.

La patronal AEDIS se opuso a la demandas solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la mismas.

Con carácter procesal esgrimió la excepción de defecto formal en el modo de proponer la demanda: pues existe un proceso de negociación colectiva abierto lo que hace que nos encontremos ante un conflicto de intereses por lo que debe apreciarse igualmente la falta de acción.

Precisó que el plazo de negociación a que se refiere el Art 32 ha sido objeto de prórroga por las partes, existiendo un preacuerdo en la 13ª de las reuniones,

Destacó así mismo que resulta extraño que los sindicatos actores no se soliciten las sanciones previstas en la LISOS por incumplimiento del convenio.

Señaló así mismo que el art. 32.1 somete su aplicación a incrementos durante un periodo de 3 años no al margen de preacuerdos pudiendo ser los mismos progresivos.

FEACEM se opuso a la demanda solicitando se dictase una sentencia desestimatoria de la misma, tras adherirse a la contestación efectuada por quién le precedió en el uso de la palabra, esgrimió la excepción de inadecuación de procedimiento respecto del punto del suplico relativo a la condena a “ estar y pasar y aplicar el pago”, pues se debería individualizar empresa por empresa, y no respecto de las asociaciones patronales.

En cuanto al fondo destacó que existe un preacuerdo para las tablas salariales de 2.022 en el acta de 8 de abril de 2.022 lo que impide la activación del art. 32 y que en caso de que el mismo se active la actualización es para tres años pudiendo ser progresiva.

Educación y Gestión se adhirió a la demanda y adujo la teoría de los actos propios pues la negociación prosigue existiendo un preacuerdo de tablas.

CECE se adhirió a las contestaciones y destacó que el art. 32.1 no se aplica al subsector educativo que se rige conforme a los Presupuestos Generales del Estado.

CONACEE se opuso a las demandas.

ANCE se adhirió a las contestaciones, añadió que se está pretendiendo aplicar una norma de un convenio para un plazo que supera la vigencia del mismo, destacó que existe un acuerdo previo con la relación sindical, e incidió en la mala fe de la misma planteando la presente demanda, y en la vinculación de por los actos propios.

Tras contestarse las excepciones, se procedió a la proposición y práctica de la prueba documental tras los cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

**Cuarto** .- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO**.- Por Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se acordó el registro y publicación del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2019, entre CCOO y UGT y las asociaciones patronales del sector ( BOE de 4-7-2.019)- descriptor 117-.

**SEGUNDO**.- Damos por reproducida el acta de la 9ª de las reuniones de la Comisión negociadora del referido convenio de fecha 30-10-2.018- descriptor 118-

**TERCERO**.- El día 10 de marzo de 2.021 se constituyó la Comisión negociadora del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, las actas de las distintas reuniones de la misma obran en el descriptor 103.

Destacamos que en el Acta de la 13ª de las reuniones de fecha 8 de abril de 2.022 por parte de AEDIS se solicita una valoración de la propuesta económica efectuada:

Por FECCOO se manifiesta que” desde el 28 de marzo se han realizado asambleas valorando la propuesta. Se han hecho asambleas en todo el Estado a delegados y afiliación. Han expresado que debe seguir la negociación del Convenio y por ello acepta la propuesta retributiva acompañada de un N3 desde 2025 y de las medidas sociales ya planteada. La propuesta retributiva tiene que ser clara para que no haya dudas a la interpretación como ya sucedió con el art. 32. No se aceptarán ambigüedades en la redacción. Hoy hay un punto de encuentro y a partir de aquí continua la negociación”.

Por UGT se manifiesta que: “ha realizado las consultas pertinentes. Están en disposición de seguir dando pasos en la negociación del Convenio en los términos de las últimas propuestas de la Mesa de Negociación. Valoran positivamente la incorporación del tercer tramo de desarrollo profesional(N3), fundamental para poder seguir negociando y, seguir avanzando en el complemento de desarrollo profesional de los trabajadores.

Para UGT es necesario claridad en la propuesta retributiva para que no haya dudas a la interpretación. Manifiestan que el 3.75% sobre el salario debe ser una garantía mínima siempre y cuando no se consiga otras cantidades, y que quede claro que se devengará desde el 1 de enero de 2.025, lo mismo que el primer tramo de desarrollo profesional (N3) para todos los que cumplan los requisitos, requisitos que ya están en el Convenio actualmente.”

**CUARTO.**-Damos por reproducido el comunicado de UGT obrante en el descriptor 119 si bien destacamos las siguientes reflexiones que obran en el mismo:

“Cerca del plazo de tres meses establecido en el artículo 32, no habiendo todavía un acuerdo cerrado, sí era el momento de proponer la judicialización de dicha cláusula de garantía salarial. De no haber acuerdo, UGT Servicios Públicos lo habría denunciado. Las organizaciones sindicales intensificamos la presión a las organizaciones patronales tanto en materia salarial como de derechos laborales y sociales. Incluso UGT Servicios Públicos, en la reunión de la Comisión Negociadora



*del 18 de marzo, propuso profundizar y mejorar las bases del futuro preacuerdo anunciando que, de no ser así, denunciaría el artículo 32.*

*Afortunadamente, la presión conjunta en la negociación de las dos organizaciones sindicales permitió avanzar en la consecución de movimientos patronales que, sin ser los definitivos, permitió llegar a la reunión del 8 de abril en condiciones aceptables y consensuadas entre ambas organizaciones sindicales.*

*En fecha 8 de abril se formaliza el preacuerdo verbal entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones patronales AEDIS, FEACEM, Educación y Gestión, CECE y ANCEE. Desde ese momento, se pasa a una fase que es la de redacción y negociación de aspectos todavía no acordados pero que se podrían incorporar al nuevo convenio colectivo. Un preacuerdo no requiere de firma y registro, sino de voluntad para cumplirlo.*

*El 31 de mayo CCOO rompe el preacuerdo en la mesa de negociación.*

*En la misma reunión de 31 de mayo, UGT Servicios Públicos valoró negativamente este cambio de guion completamente repentino con respecto al momento de la negociación del Convenio Colectivo.*

*La manifestación de UGT en dicha reunión fue en términos similares a los siguientes: Con los datos económicos existentes de las tablas salariales del preacuerdo y con la incorporación del N3, los trabajadores ganarían más que con cualquiera de las diversas interpretaciones que existen con la aplicación del artículo 32. Máxime, sin saber en qué términos se pronunciaría la Audiencia Nacional al respecto.*

*La ruptura del preacuerdo implica la renuncia a las tablas salariales acordadas, así como al resto de elementos pactados: es un camino de no retorno y una pérdida de tiempo el invertido durante la negociación.*

*Únicamente con la denuncia del artículo 32, los trabajadores perderían salario desde ese mismo momento hasta 2025 frente a los incrementos pactados en el preacuerdo, en especial los grupos de los Técnicos y de los Auxiliares Técnicos.*

*La renuncia del preacuerdo implicaría también la renuncia a la cláusula de revisión salarial al término de la vigencia del convenio colectivo.*

*También se perdería para siempre el complemento N3 tal y como lo conocemos, es decir, ya no se generaría más antigüedad. Igualmente,*

*UGT recordó que la negociación no solo no estaba cerrada sino que seguía habiendo margen para seguir avanzando. Que UGT Servicios Públicos quería seguir negociando para reconducir, si era posible, la situación. Para UGT, con el salario de los trabajadores no se juega. La renuncia al preacuerdo tumba los incrementos salariales previos y cedemos a un tercero, el juez, la interpretación de lo que pueda decir el artículo 32. Judicializar un convenio colectivo debe conllevar unas garantías jurídicas y de beneficio para los trabajadores. Si hay dudas sobre lo beneficioso que es romper un preacuerdo y judicializar es una señal evidente de que es un camino arriesgado y, como decimos en este mismo párrafo, con el salario de los trabajadores ni se juega ni se explora.*

*UGT Servicios Públicos insiste en que lo que se haga no puede salir de un cambio repentino sino de estrategia de sector, consensuada y estudiada con calma.*

*No obstante, si la nueva situación de bloqueo impide seguir avanzando en los salarios, UGT no descarta ninguna medida alternativa a la situación no provocada por UGT Servicios Públicos, incluida la denuncia como única salida que nos ha quedado para evitar que los trabadores pierdan salario y poder adquisitivo.”.*

**QUINTO.-** Damos por reproducidos los diversos comunicados emitidos por CCOO con relación al XVI Convenio obrantes en el descriptor 120, así como en el descriptor 104.

**SEXTO.-** El día 1 de junio de 2.022 por CCOO se presentó consulta a la Comisión Paritaria relativa a la interpretación del art. 32 del Convenio colectivo.- descriptor 3- El día 6 de junio de 2.022 se celebró reunión de la Comisión paritaria al respecto no lográndose acuerdo- descriptor 4-.

**SÉPTIMO.-** El día 8 de julio de 2.022 se celebró intento de mediación en el SIMA no lográndose acuerdo- descriptor 5-.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Esta Sala es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1 y 2 g, 246.5 y 84.6) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*.

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa se funda bien en hechos conformes, bien hechos que se deducen de las fuentes de prueba que aparecen relacionadas entre paréntesis en la misma.

**TERCERO.-** Expuestas las posiciones de las partes en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución debemos analizar las diferentes objeciones de carácter procesal que se han opuesto por las demandadas a las peticiones de las actoras y que pueden resumirse de la forma siguiente:

- Falta de acción o inadecuación de procedimiento por encontrarnos ante un conflicto económico o de intereses pues existe un proceso de negociación abierto para dar solución a la cuestión, habiéndose alcanzado un preacuerdo;
- Lo que se ha denominado defecto legal en el modo de proponer la demanda, o falta de acción en cuanto a la condena al pago que se efectúa las demandadas por cuanto que no son las asociaciones demandadas sino a cada una de las empresas del sector a las que les correspondería tal abono en caso de prosperar la demanda planteada.

I.- Con relación a la primera de las objeciones efectuadas hemos de señalar que la doctrina jurisprudencial viene distinguiendo entre el conflicto colectivo jurídico o interpretativo que es la que se refiere la modalidad procesal regulada en los arts. 153 y ss. de la LRJS y el conflicto económico, regulatorio o de intereses, que no es susceptible de ser promovido en sede jurisdiccional. Así la STS de 24-2-2022 - rec. 176 /2021- *razona lo siguiente:*

*" esta Sala en la STS/IV 4-noviembre-2010 (rco 64/2010 ) señala (estando vigente la LPL) que: "bajo la denominación de conflicto colectivo, muchas veces se*

*introducen otras cuestiones que el legislador quiso dejar fuera de este procedimiento, como son los conflictos de intereses, por lo que, si el conflicto colectivo se caracteriza, en base a esos dos aspectos subjetivo y objetivo dibujados, cuando se trata de diferenciarlo con el conflicto de intereses, de acuerdo con lo que dispone el artículo 151 del TRLPL, deberemos introducir otro elemento clarificador, el aspecto finalista ( STS de 9 de noviembre de 2009 y 26 de mayo de 2009 ), o dicho de otra manera, deberemos tener en cuenta cual es el fin perseguido, de tal forma que mientras que el conflicto colectivo alude a la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma, el conflicto de intereses económico no puede ser solventado en base a la aplicación de una norma sino que se debe resolver a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada en ningún caso por ningún Juez ni Tribunal".*

*Por ello, en la STS/IV de 20 de enero de 2015 (rco. 207/2013 ), afirmamos que: (...) La referida función de resolver conflictos de intereses no es jurisdiccional, como ha reiterado la jurisprudencia de esta Sala en supuestos análogos, entre las más recientes, en la STS/IV 13-mayo-2014 (rco 109/2013 ) señalando que "la nota finalista es la que marca la frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, y que la distinción entre una y otra figura cobra especial interés porque implica la competencia del orden social para conocer solamente de los primeros. El conflicto colectivo -mantenemos con reiteración- presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo; y, como es lógico, estas últimas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (así, SSTs 19/04/00 -rco 2980/99 -; 26/05/09 - rco 107/08 -; 01/06/10 - rco 73/09 -; 17/06/10 -rco 68/09 ; y 10/11/10 -rco 140/09 )", añadiendo con referencia al caso concreto en ella enjuiciado que " Con lo que está claro -casi parece ocioso*

*indicarlo- que la tutela pretendida en el apartado de que tratamos [plazos y requisitos del Reglamento a convenir] no es ya que resulte ajena a la competencia de este orden social de la jurisdicción, sino que incluso es también extraña a la jurisdicción en sí misma considerada, en tanto que ésta se haya encaminada a la solución de los "conflictos jurídicos" mediante la "dicción del Derecho" [iuris dictio], pero en manera alguna puede alcanzar a " conflictos de intereses" cuya satisfacción pretende materializarse. en la sustitución de la infungible voluntad negociadora de las partes".*

La aplicación de la anterior doctrina nos debe llevar a rechazar la excepción puesto que, con independencia de la respuesta que la Sala deba dar a la cuestión de fondo que se plantea lo cierto es que lo por los sindicatos actores se solicita en el suplico de sus demandas *"se reconozca el derecho del personal que presta servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo incluidos en el ámbito del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, a la revisión de los salarios en los términos indicados en el artículo 32.1 de la tratada norma convencional, procediendo con efectos económicos de 01/01/2022 a la realización de las actuaciones precisas para la actualización de las tablas salariales que constan en el Anexo III del convenio, de forma que se incremente el Salario base en el 3,75 % establecido por la expresada norma como mínimo, y se establezca el importe del nivel de desarrollo N1 del Complemento de desarrollo y capacitación profesional en un 9,20 % del Salario base incrementado (7,50 + 1,70), y el importe del nivel de desarrollo N2 del mismo complemento en un 7,20 % del Salario base incrementado (5,50 + 1,70); y se condene en definitiva a las empresas a estar y pasar por ello y así aplicarlo y pagarlo efectivamente"* es una pretensión propia de un conflicto colectivo interpretativo, pues lo que se defiende por dichas organizaciones es una determinada interpretación del art. 32.1 del XV Convenio, siendo la supuesta existencia de un pacto o acuerdo, una cuestión que podría incidir en la interpretación del mismo, pero en modo alguno por la pretensión de los actores implica una modificación del régimen convencional vigente.

En cuanto a la objeción que se hace respecto de la condena a las empresas del sector, en modo alguno vulnera el art. 157 de la LRJS, pues han sido traídas a la

litis las asociaciones que conforme al art. 7 de la CE representan a las empresas del sector, por ello la condena genérica puede extenderse a todas ellas.

**CUARTO.-** Despejado lo anterior la cuestión de fondo que debe dilucidarse en la presente sentencia no es otra que si a la vista de los acontecimientos de los que se da cuenta en los HHPP de la sentencia de la correcta exégesis del art. 32.1 del Convenio sectorial debe concluirse el reconocimiento del derecho que se postula en las demandas interpuestas por los actores.

A tal fin hemos de referir:

1º.- que el Convenio a la hora de señalar su ámbito temporal dispone en el art. 6 lo siguiente:

***Artículo 6. Ámbito temporal.***

*El presente Convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.*

*Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el « «Boletín Oficial del Estado»» del presente Convenio colectivo.”.*

- que respecto de la vigencia ultra activa del convenio el art. 7 dispone lo siguiente:

***Artículo 7. Denuncia y prórroga.***

*“El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.*

*Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio. En todo caso, el nuevo Convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo Convenio.*

*Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.*

*En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo Convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.”*

-Que finalmente, el controvertido art. 32. 1 del referido convenio con relación a la actualización de las tablas salariales señala:

*“Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras de centros especiales de empleo y centros de atención especializada serán para los años 2019, 2020 y 2021 las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo III del presente Convenio.*

*Finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente Convenio se actualizarán como determinen las partes negociadoras para periodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el periodo anterior garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75 % para el periodo de tres años, sobre el salario base, independientemente de la evolución del IPC. En caso de que las partes no logren un acuerdo en el plazo de tres meses se procederá a la actualización de las mencionadas tablas aplicando un 50 % del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50 % al incremento por igual de los niveles de desarrollo, garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 3,75 % sobre el salario base.”.*

Siendo este el contenido del Convenio hemos de señalar lo siguiente:

1º.- Recordar que como hace la STS de 21-12- 2020, - rec.76/2019- la doctrina constante de la Sala IV del TS , reiterada entre otras en las SSTS de 13 de octubre de 2020- rec.. 132/2019- , y de 23 de febrero de 2021- rec ec. 60/201- con relación a los criterios hermenéuticos a tener en cuenta para la interpretación de los convenios señalando que “ *atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), aquélla se efectuará utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes ( arts. 3.1y1281CC;STS 13 octubre 2004,Rec.185/2003). La interpretación*

*sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts.3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras ( arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras ( arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable ( STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001 ). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" ( STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007 “.*

2º.- Señalar, en atención a la naturaleza del precepto convencional analizado que el art. 86.3 E.T señala que:

*“La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.*

*Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.”*

Debiendo destacarse, como ya hicimos en la SAN de 24-9-2015 – rec. 172/2015-, que fue confirmada por la STS de 14-12-2016- rec 17/2016- que los acuerdos a los que hace referencia el 2º párrafo del precepto legal transcrito para tener eficacia “era omnes”, habrán de ser objeto de depósito ante la autoridad laboral y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Al respecto el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dispone que “Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:.. h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.”.



De la mera interpretación gramatical del art. 32.1 del XV Convenio del sector de la discapacidad hemos de concluir lo siguiente:

1º.- que su objeto no es otro que determinar cómo se actualizarán las tablas salariales una vez expirada la vigencia del Convenio, esto es una norma de vigencia ultra activa del Convenio pactada por los negociadores al amparo del párrafo 1º del apartado 3 del art. 86 del E.T;

2º.- que de cara a dicha actualización el primer criterio a tener en cuenta es el acuerdo al que pudieran llegar las partes negociadoras del siguiente Convenio sectorial, esto es, el acuerdo que pudiera alcanzarse entre las partes al socaire del apartado 2º del propio apartado del art. 86.3 el cual como hemos dicho para gozar de eficacia general no basta que tenga forma escrita sino que además ha de ser objeto de depósito y publicación y además el precepto analizado señala que debe garantizar en todo caso un incremento mínimo del 3,75 % para el periodo de tres años ;

3º.- a falta de acuerdo entre las partes, la actualización de las tablas se hace en la forma prevista en el propio precepto que es la siguiente:

“se procederá a la actualización de las mencionadas tablas aplicando un 50 % del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50 % al incremento por igual de los niveles de desarrollo, garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 3,75 % sobre el salario base.”

Partiendo de lo anterior, y existiendo conformidad entre las partes que la aplicación de los referidos porcentajes del IPC acumulado al salario base y a los niveles de desarrollo dan lugar a los porcentajes que refieren en sus demandas CCOO y UGT y que FSIE ha corregido en el acto de la vista es claro que las demandas deben prosperar por cuanto que:

a.- han transcurrido más de tres meses desde la expiración de la vigencia del Convenio sin que las partes hayan llegado a acuerdo alguno al respecto, sin que en modo alguno quepa deducir el mismo de cuanto obra en el acta de 8-4-2.022 lo cual no es más que un acercamiento de posturas que finalmente resultó frustrado y que en ningún caso dio lugar a un acuerdo de los previstos en el apartado 2º del art. 86.3 del E.T en los términos arriba expuestos para que goce de eficacia “erga omnes”;

b- la sanción prevista en el precepto ante la falta de acuerdo es clara y terminante como se deduce de la expresión “se procederá a la actualización...”, sin que la misma dé lugar a posibles subidas progresivas a lo largo de los años siguientes, la actualización se produce de dicha forma y de forma automática, sin que dé lugar a duda alguna, debiendo reseñarse que la expresión “*para el periodo de tres años*” se encuentra referida al posible acuerdo al que pudieran llegar las partes, el cual como acabamos de razonar no se ha producido, y no a la actualización prevista ante la falta de acuerdo en el plazo señalado;

c.- el hecho de que las partes estuviesen en la mesa de negociación próximas a alcanzar un acuerdo y luego el mismo se frustrase, en modo alguno implica que los sindicatos hayan infringido el precepto general del derecho que se deduce del art. 6,1 CC en virtud del cual no es legítimo ir contra los actos propios, ya que ante el fracaso de la negociación se han limitado a solicitar la aplicación de lo previamente convenido por las partes;

4º.- la norma que se pretende aplicar es una norma vigente conforme al art.86.3 del E.,T y 7 del propio Convenio colectivo, contrariamente a lo alegado por una de las patronales;

5º.- carece de sentido que diga que no se ha pedido sanción alguna a la Sala con amparo en la LISOS por incumplimiento del Convenio, puesto que ni esta Sala, ni ningún otro órgano del poder judicial goza de competencia para imponer sanción administrativa alguna al respecto con arreglo a los arts. 48 y ss de la LISOS.

Por todo ello, estimaremos las demandas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## **FALLAMOS**

Previa desestimación de las excepciones de defecto legal en el modo de proponer la demanda o inadecuación de procedimiento y falta de acción, ESTIMAMOS las demandas deducidas por CCOO, UGT Y FSIE, reconocemos el derecho del personal que presta servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo incluidos en el ámbito del XV Convenio

colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, a la revisión de los salarios en los términos indicados en el artículo 32.1 de la tratada norma convencional, procediendo con efectos económicos de 01/01/2022 a la realización de las actuaciones precisas para la actualización de las tablas salariales que constan en el Anexo III del convenio, de forma que se incremente el Salario base en el 3,75 % establecido por la expresada norma como mínimo, y se establezca el importe del nivel de desarrollo N1 del Complemento de desarrollo y capacitación profesional en un 9,20 % del Salario base incrementado (7,50 + 1,70), y el importe del nivel de desarrollo N2 del mismo complemento en un 7,20 % del Salario base incrementado (5,50 + 1,70); condenando en definitiva a las empresas a estar y pasar por ello y así aplicarlo y pagarlo efectivamente.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0228 22 (IBAN ES55) ; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0228 22 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la



consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.