



Código Seguro de Verificación E04799402-MI:G0Q-UFWo-UFm2-ufkX-T Puede verificar este documento en <https://www.administraciondejusticia.gob.es>

NOTA.- Se advierte que, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con lo regulado en el art. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los datos contenidos en esta resolución o acto de comunicación o acto de comunicación son confidenciales y su traslado o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento está prohibida, sin perjuicio de las competencias que al Consejo General del Poder Judicial se le reconocen en el art. 560.1 - 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CASACION núm.: 41/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza
Golvano

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 470/2024

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 13 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera, representada y asistida por el letrado D. [REDACTED] contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 17 de noviembre de 2021, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 261/2021, promovido a instancia de la Confederación General del Trabajo frente a la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, la Federación Estatal de Servicios de la UGT y la Confederación Intersindical Galega.

Han comparecido en concepto de recurridos la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras representada y asistida por el letrado D.





Pablo Cervera Pitarch, y la Confederación General del Trabajo representado y asistido por el letrado D. Francisco Saúl Talavera Carballo, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Confederación General del Trabajo se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«se estime íntegramente nuestra demanda y en consecuencia se condene a la empresa demandada a: Reconocer que los trabajadores que actúan como Mediadores/as de Personas Sordociegas, cuando los mismos prestan servicios en un centro educativo, tanto en el caso de que dicha adscripción afectase a la totalidad de su jornada laboral como en el caso de que únicamente se correspondiera a una parte de su jornada y en proporción a la misma, tendrán derecho a la aplicación y utilización del régimen previsto para las vacaciones, permisos y jornadas de trabajo estipuladas en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad para los centros educativos.»

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 17 de noviembre de 2021 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



«Estimamos la demanda formulada por el sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) a la que se adhirió el sindicato FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) y condenamos a la demandada FUNDACIÓN ONCE PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON SORDOCEGUERA a reconocer que los trabajadores que actúan como Mediadores/as de Personas Sordociegas, cuando los mismos prestan servicios en un centro educativo, tanto en el caso de que dicha adscripción afectase a la totalidad de su jornada laboral como en el caso de que únicamente se correspondiera a una parte de su jornada y en proporción a la misma, tendrán derecho a la aplicación y utilización del régimen previsto para las vacaciones, permisos y jornadas de trabajo estipuladas en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad para los centros educativos.»

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero.- La Fundación Once para la Atención de Personas con Sordoceguera (en adelante FOAPS), es una Fundación de carácter asistencial creada a instancias de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, y constituida el 20 de julio del 2007.

La FOAPS tiene como fin promover el desarrollo de programas dirigidos a la atención de las necesidades específicas de las personas con sordoceguera que sean beneficiarias de la misma, poniendo particular interés en los relacionados con la educación y el empleo, al objeto de procurar la integración socio-laboral y mejorar la calidad de vida de este colectivo y favorecer su desarrollo humano e intelectual.

Cuenta para ello con un plantel de más de 100 mediadores distribuidos por todo el territorio nacional que son las personas que prestan el servicio que los sordociegos solicitan y llevan a cabo las funciones que se detallan en el hecho 4º de la demanda y se dan por reproducidas.

Segundo.- Se aplica a las partes el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad suscrito el 13-3-2019 y publicado en el BOE de 4-7-2019.

En su art. 49.5 se establece: En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este Convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este Convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos

Tercero.- El 23-9-2020 CGT se dirige a la Comisión Paritaria del Convenio y la Comisión se reúne el 11-11-2020 y levanta la siguiente acta:

En Madrid, a 11 de noviembre de 2020, siendo las 11:00 horas, se reúnen por medio de videoconferencia conforme a lo establecido en el artículo 40 del R.D Ley 8/2020 de 17 de marzo, las organizaciones empresariales de AEDIS, ANCEE, CECE, Y EyG, y sindicales, Federación de Enseñanza de CCOO, y FeSP –UGT, firmantes del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicio de Atención a Personas con Discapacidad, cuya inscripción se



ordenó por resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de junio de 2019, y publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 159 del día 4 de julio de 2019.

La Secretaria de la Mesa identifica a las personas que participan en la videoconferencia en la videoconferencia y hace constar que las personas reseñadas actúan en representación de sus respectivas organizaciones como legitimadas para formar parte de la Comisión Paritaria.

CONSULTA 235. –Calendario Laboral (art.49) Vacaciones y períodos sin actividad (art.103)

Por la diversidad de centros de trabajo a los que acudimos, ¿nos deben aplicar el artículo 49.5 y darnos la jornada, calendario y vacaciones de los centros educativos en proporción a las horas que hacemos en ellos? ¿Cómo se haría esa proporción si en el mismo período no lectivo educativo hay otro servicios en otros centros que no son educativos (situación B) ¿No acudiríamos al centro educativo dándose por trabajadas esas horas, aunque no las realicemos y asistiendo solo al centro no educativo ese día, o se tomaría toda la jornada como día retribuido sin actividad (art.103.2).

De esta forma, viendo los tres tipos de situaciones descritas (A, B, y C):

- Trabajadores tipo A: ¿Se les aplicaría el régimen de centros educativos integro al trabajar únicamente es este tipo de centros, aunque nos contrata una fundación?

- Trabajador tipo B: ¿Se les aplicaría proporcionalmente centros educativos y centros de atención especializada? (Haría falta conocer cómo se aplica dicha proporcionalidad)

- Trabajadores tipo C: ¿Se les aplicaría solo el régimen de centros de atención especializada?

Si resultasen afirmativas las respuestas a estas tres últimas preguntas, este reparto de regímenes entre toda la plantilla de mediadores, siendo trabajadores con las mismas funciones y mismo puesto de trabajo, ¿no sería discriminatorio? A quien le toque solo centros educativos, va a tener más vacaciones en el finiquito, días retribuidos sin actividad y menos jornada anual y semanal (cobrando el mismo sueldo) que otro trabajador al que solo le toquen casos sujetos al régimen de centros de atención especializada, teniendo la misma categoría en la misma empresa.

Si resulta un agravio comparativo entre trabajadores del mismo tipo, ¿qué centro descrito en el convenio debe aplicar esta fundación para que no se de esta situación discriminatoria y se cumpla con el artículo de vacaciones? Siendo mayoría de atenciones de índole educativa- ¿sería lo más acertado aplicar lo relativo a centro educativos y que la fundación reorganice los otros servicios y centros totalmente sujetos al calendario laboral? Respuesta: Por Unanimidad.

Tipo A: Sí

Tipo B: Sí, en base a las horas contratadas en cada servicio.

Tipo C. Sí.

Cuarto. - la Sección Sindical de CGT en la empresa procedió con fecha 13 de febrero del 2021, a remitir un burofax a la empresa demandada en el que se adjunta copia del Acta de la Comisión Paritaria, de fecha 11 de noviembre.





FOAPS procedió a continuación a remitir una nueva consulta a la Comisión Paritaria en la que tras exponer como desarrollaba su actividad y las tareas y metodología de trabajo de los mediadores, solicitaba que se interpretasen los arts. 49.5 y 103.3 del convenio en el sentido de que no resultan de aplicación a la figura de mediador en sordoceguera de FOAPS.

Dicha pregunta se analiza en la reunión de la Paritaria de 4-6-2021 no alcanzándose un acuerdo con relación a la consulta evacuada.

Se han cumplido las previsiones legales.»

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera en el que se alega como motivo: «PRIMERO: Se articula al amparo de lo establecido en el apartado e) del artículo 207 de la LRJS para denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicable a la presente cuestión litigiosa, en concreto se denuncia la infracción del Artículo 1.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en relación con el Artículo 49.5 del mismo convenio.»

El recurso fue impugnado respectivamente por las representaciones letradas de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y de la Confederación General del Trabajo.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de marzo de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión que se debate en el presente recurso de casación se centra en la interpretación del artículo 49.5 del XV Convenio Colectivo





General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y, en concreto, si la previsión relativa al régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo en las empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos del convenio y los trabajadores presten servicios indistintamente en cada uno de ellos, resulta de aplicación a la demandada Fundación ONCE para la atención de personas con sordoceguera (FOAPS) y sus trabajadores mediadores de personas sordociegas ya que la citada fundación carece de centros de trabajo y los mediadores deben acudir a prestar atención a las personas sordociegas en aquellas actividades o entonos en los que se necesita su ayuda.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 243/2021, de 17 de noviembre, recaída en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 261/2021, estimó la demanda formulada por la Confederación Nacional del Trabajo (CGT) y por Comisiones Obreras (CC.OO.) y condenó a la demandada (FOAPS) a reconocer que los trabajadores que actúan como Mediadores de Personas Sordociegas, cuando los mismos prestan servicios en un centro educativo, tanto en el caso de que dicha adscripción afectase a la totalidad de su jornada laboral como en el caso de que únicamente se correspondiera a una parte de su jornada y en proporción a la misma, tendrán derecho a la aplicación y utilización del régimen previsto para las vacaciones, permisos y jornadas de trabajo estipuladas en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad para los centros educativos.

2. La representación letrada de la FOAPS ha formulado el presente recurso de casación en el que, en un único motivo, con amparo en el apartado e) del artículo 207 LRJS, denuncia infracción de normas sustantivas; en concreto, del artículo 1.3 del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad para los centros educativos con relación al artículo 49.5 del mismo convenio. El recurso, tras repasar la actividad que realiza su representada y las funciones que realizan los mediadores, insiste en que tales servicios se realizan en los lugares mas





accesibles y cómodos para las personas sordociegas, en función de sus circunstancias particulares; esto es, en ocasiones pueden desarrollarse en centros educativo y en otras en entornos distintos. Sostiene la recurrente que, en función de lo que dispone el artículo 1.3 del referido convenio, a la recurrente le resulta de aplicación el Título III del mismo dedicado a los centros de atención especializada que nada comprende respecto del régimen vacacional.

El recurso ha sido impugnado por CGT y por CC.OO. que, en sus respectivos escritos consideran que no debe tenerse en cuenta la relación de las actividades de la recurrente y de sus mediadores que figuran en el recurso ya que no están incluidas en el relato de hechos probados. Señalan además que a la actividad de la recurrente le resulta de aplicación el artículo 49.5 del Convenio. Señalan, asimismo, que la postura que se defiende en la demanda fue expresamente avalada por la interpretación que realizó la Comisión Paritaria del Convenio del 11 de noviembre de 2020.

El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, ha abogado por la desestimación del recurso y consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- 1. La cuestión litigiosa fue objeto de consulta por parte de CGT a la comisión paritaria del convenio que respondió por unanimidad, el 11 de noviembre de 2020, en el sentido propugnado en la demanda (hecho probado tercero) de suerte que debe aplicarse el régimen de centros de trabajo aunque el trabajador sea contratado por una fundación; debe aplicarse proporcionalmente si realizan servicios en centros educativos y centros de atención especializada en base a las horas contratadas en cada servicio. Después, conocida la respuesta de la Comisión Paritaria, FOAPS procedió a remitir una nueva consulta a la citada comisión en la que solicitaba que la misma se pronunciase en el sentido de interpretar los artículos 49.5 y 1.3 del convenio de aplicación en el sentido de que aquél no resulta de aplicación a la figura del mediador en sordoceguera de la FOAPS. Sin embargo, aunque la





cuestión fue analizada por la Comisión paritaria el 4 de junio de 2021, no se adoptó ningún acuerdo respecto de la consulta solicitada.

2. El artículo 12.8 del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad para los centros educativos dispone que: “Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses”. No constando que el acuerdo de la comisión referido a la interpretación del artículo 49.5 del convenio haya sido impugnado judicialmente; su contenido presenta, *prima facie*, plena validez y tiene el mismo valor que el convenio colectivo, por lo que tal interpretación resulta, en principio, vinculante como el resto del convenio.

Entre las funciones que la ley otorga a la comisión paritaria está la de intervenir en las cuestiones que puedan plantearse sobre interpretación de los convenios colectivos sin perjuicio de las competencias del orden jurisdiccional social (art. 91.1 ET). En principio cuando se plantee, como es el caso, una discrepancia relativa a la interpretación o aplicación del convenio, las actuaciones de la comisión paritaria acerca de la interpretación o aplicación del convenio se equiparan a la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos; han de ser, pues, objeto de registro y publicación y pasan a formar parte del propio convenio obligando en la misma forma que él (art. 91.4 ET).

Resulta evidente que, producida la intervención en los términos descritos, una solicitud posterior ante la citada comisión paritaria sobre la que no se adopta acuerdo alguno, en nada puede afectar a la primera que, como hemos señalado, ha pasado a integrar el convenio colectivo que interpretó al tener su mismo valor por ministerio de la ley y del propio convenio.

3. A la misma conclusión se llega desde la interpretación sistemática del propio convenio ya que, aun admitiendo que a la recurrente le resulta de aplicación el Título III “De los centros de atención especializada”; este título contiene dos





artículos (92 y 93) que regulan, respectivamente, la jornada de trabajo y el régimen de trabajo a turnos. En ninguno de los preceptos existe previsión expresa que excluya, matice o condicione lo dispuesto en el artículo 49.5 del Convenio que, sin duda resulta de aplicación, por hallarse en el Título I “Condiciones generales”, aplicable, salvo las previsiones especiales que puedan establecerse respecto de colectivos concretos, a todo el ámbito de aplicación del convenio.

TERCERO.- Lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio fiscal, conduce a la desestimación del recurso y a la consiguiente confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir (artículo 217 LRS) y sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas (artículo 235 LRJS).

FALLO

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera, representada y asistida por el letrado D. [REDACTED].
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 17 de noviembre de 2021, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 261/2021, promovido a instancia de la Confederación General del Trabajo frente a la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, la Federación Estatal de Servicios de la UGT y la Confederación Intersindical Galega.
- 3.- Decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir.
- 4.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.



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

Así se acuerda y firma.

