



Roj: **STSJ M 13776/2016 - ECLI: ES:TSJM:2016:13776**

Id Cendoj: **28079340042016101004**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **01/12/2016**

Nº de Recurso: **603/2016**

Nº de Resolución: **999/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 4 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34016050

251658240

**NIG** : 28.079.00.4-2015/0043629

**Procedimiento Recurso de Suplicación 603/2016**

**ORIGEN:**

Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid 955/2015

**Materia** : Despido

J.S.

**Sentencia número: 999/2016**

**Ilmas. Sras:**

Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. CONCEPCIÓN R. URESTE GARCÍA

En Madrid, a uno de diciembre de dos mil dieciséis habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4ª de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación 603/2016, formalizado por el Sr. Letrado D. Carlos Blanco Quejico en nombre y representación de Dª Adelaida y asimismo formalizado por la Sra. Graduado Social Dª Iria María Peón García en nombre y representación de LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN S.L., contra la sentencia de fecha catorce de marzo de dos mil dieciséis, dictada por el Juzgado de lo Social nº 18 de



Madrid, en sus autos número 955/2015, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Adelaida frente a LIMPIEZAS HENARES, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN S.L. y MOODYS SERVICES & SOLUTIONS S.L., sobre Despido, ha sido Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

*"PRIMERO. D<sup>a</sup> Adelaida suscribió contrato de trabajo con LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L., el 3.1.2008, con categoría de Limpiadora, para prestar servicios en C.P. de Valdemoro.*

*SEGUNDO. El 2.11.2010, se suscribió contrato de conversión a tiempo completo por la empresa SERVICIO DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.L. y se le contrata para prestar servicios en C.P. Valdemoro, jornada completa, categoría de Limpiadora.*

*TERCERO. MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, S.L. comunica a la actora la subrogación en la relación laboral que tenía con SERVICIO DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.L., empresa saliente del contrato del servicio de limpieza en C.P. Valdemoro, y que se ha disminuido en el 50% las horas de prestación de servicios y que, a partir de 1 de agosto de 2013, la jornada pasará de 35 horas semanales a 15 horas semanales.*

*Se celebra período de consulta con acuerdo en el proceso de reducción de jornada, según consta en acta de 22 de julio de 2013; la jornada de la actora pasa a ser de 15 horas semanales, lunes-miércoles de 8 h. a 14 horas ó jueves-viernes de 8 h. a 14 horas.*

*El plazo de reducción de jornada era de un año.*

*CUARTO. LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L. comunica a MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, S.L., que es la adjudicataria del servicio desde 1 de agosto de 2015, y solicita la documentación del personal subrogable. Se remite el 29 de julio de 2015.*

*LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L., el mismo día, le vuelve a pedir documentación concreta (folio 29).*

*Se remite por MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, S.L. (folio 30); LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L. vuelve a enviar escritos obrantes en folios 31, 32, 33. Se dan por reproducidos.*

*QUINTO. Se comunica por LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L. a la actora y a MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, S.L., el 3 de agosto de 2015, que no es posible la subrogación de la actora por no presentar la documentación imprescindible: partes de baja y confirmación, las horas del pliego (35 horas semanales) no coinciden con la documentación remitida (15 horas), los salarios no coinciden con el número de horas y que la actora manifiesta se le adeudan mensualidades.*

*SEXTO. MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, S.L. contesta a LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L. con el escrito obrante en folio 36.*

*SÉPTIMO. La base de cotización de la actora ha sido de 1.120,44 euros mensuales hasta julio de 2013, y desde agosto de 2013 la base de cotización se reduce por reducción de jornada (folios 118-119).*

*OCTAVO. La actora ha estado en incapacidad temporal desde 29 de noviembre de 2013 y en marzo de 2015 se prorroga la incapacidad.*

*NOVENO. El salario mensual con prorrateo de pagas, a efectos del cálculo de la indemnización, es de 1.120,44 euros mensuales con prorrateo.*

*DÉCIMO. Se presenta papeleta de conciliación ante el SMAC el 2 de septiembre de 2015, se celebra sin efecto el 18 de septiembre de 2015 y se presenta demanda el 18 de septiembre de 2015."*

**TERCERO.-** En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: *"Estimando la demanda, declaro improcedente el despido de D<sup>a</sup> Adelaida y condeno a la empresa LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, S.L. a que opte, en el plazo de cinco días, por escrito ante este Juzgado, entre la readmisión de la actora o el abono como indemnización de 11.213,73 euros.*



*Si no opta expresamente, por escrito presentado ante el Juzgado en el plazo de cinco días, por la indemnización, procede la readmisión sin que procedan salarios de tramitación durante el período de incapacidad temporal.*

*Se absuelve a MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, S.L."*

**CUARTO.-** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante y asimismo por la parte codemandada (Limpiezas Henares Mantenimiento y Conservación S.L.) formalizándolos posteriormente. Tales recursos fueron objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO.-** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 05/08/2016, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO.-** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día para los actos de votación y fallo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La sentencia de instancia ha estimado la demanda, declarando la improcedencia del despido, condenando a la empresa Limpiezas Henares Mantenimiento y conservación, SL a las consecuencias legales de tal calificación, absolviendo a la codemandada Moodys Services&Solutions SL.

Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto recurso de suplicación por la parte codemandada condenada en el que, como primer motivo y al apartado del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se interesa la adición en el hecho probado séptimo se adicione al final " *por ERTE que finaliza en julio de 2014 (folio 94 a 99)*".

El motivo, en principio, sería irrelevante por cuanto que ya se indica en el propio ordinal el periodo de duración del ERTE, aunque, ciertamente, no se especificaba la fecha de comienzo del mismo y, por ende, debe ser estimado por desprenderse de la documental invocada y completar la razón de la reducción de jornada que se indica al indicarse en el acuerdo que lo es por un año continuado natural que comienza el 1 de agosto de 2013.

**SEGUNDO.-** En el siguiente apartado del primer motivo se propone la adición en el hecho probado octavo para que se especifiquen los procesos de baja médica que ha tenido la trabajadora indicando que " *la actora ha estado en incapacidad temporal desde el 29 de noviembre de 2013, sufriendo interrupciones, fue dada de alta el día 11 de julio de 2014. Vuelve a ser dada de baja el día 16 de octubre de 2014, por recaída, y es dada de alta el 4 de marzo de 2015. El día 5 de marzo de 2015, el INSS prorroga la incapacidad temporal por un plazo máximo de 180 días, considera que durante dicho periodo puede ser dada de alta médica por curación o recuperación de la capacidad profesional (folio 128 a 134). En el mes de mayo la actora presta servicios para la empresa Moodys, no se encuentra de baja por incapacidad temporal (folio 113)*".

También este motivo debe ser admitido porque se especifican los procesos de baja médica que ha tenido la demandante, sin introducir la parte final del texto que se ofrece porque es un hecho negativo o, más bien una conjetura que la parte obtiene del recibo de salarios que retribuye el mes de mayo de 2015 y que acredita la prestación de servicios que ya se indica.

**TERCERO.-** En el siguiente apartado del primer motivo se propone modificar el salario que figura en el hecho probado noveno para sustituirlo por el de 480,19 euros, con base en los folios 107 a 113 y 118 a 119 y que resulta de tomar la media de lo percibido en el último año anterior al despido, teniendo en consideración que la reducción de jornada se mantuvo hasta el 31 de julio de 2014 y la subrogación se produjo en agosto de 2015.

El motivo debe ser admitido parcialmente por cuanto que lo que se pretende modificar no entra en contradicción con lo que se quiere introducir. Esto es lo que hace la sentencia es recoger como salario el que corresponde a una jornada completa y si la parte está cuestionando que sea ese el salario computable o el que entiende ella que debía tomarse en consideración, con base en lo que ha estado realmente percibiendo en el año anterior al despido, afectado por una reducción de jornada temporal, es una cuestión más propia de infracción de norma que no de hechos probados. Esto significa que podamos adicionar al salario fijado en el ordinal impugnado, como salario a jornada completa, el que la actora ha percibido en el año anterior al despido y con reducción de jornada por ERTE que concluye a 31 de julio de 2015.

**CUARTO.-** En el siguiente motivo, con amparo en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción del artículo 24 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, 2014. Según la recurrente, la empresa saliente incumple lo dispuesto en el convenio colectivo al no entregar la documentación como fotocopia de las cuatro últimas nóminas de la trabajadora (marzo a junio de 2015), fotocopia de los TC2 de ese mismo periodo, partes de IT y/o confirmación de la



trabajadora que se encuentra en el momento de la transmisión en esa situación; no justificante de haber abonado la liquidación. Añade la existencia de confusión en la información, como la relativa que la demandante tiene 35 horas semanales cuando los recibos de salarios se corresponden con 15 horas semanales.

La sentencia de instancia condena a la empresa entrante porque entiende que la falta de determinada documentación no es suficiente, por no ser imprescindible, para que la subrogación opere en atención a los procesos que la demandante pasó con anterioridad a la subrogación.

El motivo debe ser estimado porque la sentencia de instancia ha incurrido en la infracción que se imputa.

El Convenio Colectivo del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales, 2014, en su artículo 24.2, dispone en relación con la subrogación del personal, que "2. **Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante mediante los documentos que se detallan en este artículo 24 en los apartados a) y b).** El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario. La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el artículo 25 facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear".

El apartado 6 del artículo 24 del citado Convenio Colectivo establece que " **La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula** : empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el/la trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso, se procederá conforme determina el apartado anterior.

El apartado 11 del artículo 24 del Convenio Colectivo, dice expresamente que " **Obligatoriedad:** La subrogación del personal, **así como los documentos a facilitar**, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratos, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo"

El artículo 24 b) del Convenio Colectivo dispone lo siguiente: "Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente **deberá suministrar a la entrante** relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el/la trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, **la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante** los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los **contratos de trabajo** del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las **cuatro últimas nóminas mensuales** de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los **TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses**.

d) **Parte de IT y/o confirmación del personal** que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su **liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna**. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante **certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social** "





La jurisprudencia nos recuerda que " *Tal y como señala la sentencia de esta Sala de 19 de septiembre de 2012, recurso 3056/2011, resolviendo una cuestión similar a la ahora planteada: Como hemos indicado en numerosas ocasiones precedentes, el mecanismo sucesorio operante entre las empresas de limpieza, de seguridad o de gestión de diversos servicios públicos, no es el previsto en el artículo. 44 del Estatuto de los Trabajadores, pues «ni la contrata ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación», de forma que en general no se trata de una sucesión de empresas regulado en dicho precepto sino que la sucesión de empresas contratistas de servicios, al carecer la sucesión de un soporte patrimonial, por lo que no tiene más alcance que el establecido en las correspondientes normas sectoriales ( SSTS 30/12/93 -rcud 702/93 -; 29/12/97 -rec. 1745/97 -; ... 10/07/00 -rec. 923/99 -; 18/09/00 -rec. 2281/99 -; y 11/05/01 -rec. 4206/00 -). Porque en las contratas sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET, sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida ( SSTS 10/12/97 -rec. 164/97 -; 29/01/02 -rec. 4749/00 -; 15/03/05 -rec. 6/04 -; y 23/05/05 -rec. 1674/04 -), habida cuenta de que los convenios colectivos del sector suelen establecer una garantía de estabilidad en el empleo en favor de los trabajadores empleados en los centros de trabajo cuya limpieza se adjudica sucesivamente a distintas empresas contratistas de este servicio, imponiendo una obligación convencional de cesión de los correspondientes contratos de trabajo, subordinada a la puesta en conocimiento, por parte de la empresa contratista saliente, de información sociolaboral relevante relativa al personal beneficiario de la misma, mediante entrega de la documentación pertinente ( STS 28/07/03 -rec. 2618/02 -).*

Asimismo hemos indicado con reiteración que si la empresa saliente no hubiera cumplimentado de manera suficiente «los deberes que le impone el convenio colectivo no se produce transferencia alguna hacia la empresa entrante», siendo la empresa incumplidora de esa obligación la responsable de las consecuencias perjudiciales que sobrevengan al trabajador afectado y más en concreto del despido en el caso de que se haya producido, y no cabe invocar en contra de ello la vulneración del derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, porque «dicho derecho está asegurado en cuanto persiste, en estos supuestos, la vigencia del contrato de trabajo con la empresa saliente» ( SSTS 10/12/97 -rec. 164/97 -; ...; 20/01/02 -rec. 4749/00 - 29/01 / 02 -rcud 4749/00 -; 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -). **A destacar que otra solución se impuso - por diversidad de normativa convencional- en las sentencias de 20/09/06 -rec. 3671/05-, para limpieza de edificios y locales ; y 26/07/07 -rcud 381/06 -, para empresas de seguridad).** Y aunque la subrogación puede operar, incluso, aunque la documentación de la empresa cesante en la contrata **no está completa, si no se trata de «documentación imprescindible»** para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar haberse atendido las obligaciones dinerarias y de SS; **en todo caso, si no se remite esa documentación no se produce transferencia alguna hacia la empresa contratante** ( SSTS 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -) ( STS de 12 de febrero de 2014, Recurso 2028/2012 ).

La anterior doctrina viene a indicar que la subrogación puede operar aunque la documentación no esté completa y la que falte no resulte imprescindible, ahora bien, esa matización que se realiza en dicha doctrina, debe entenderse a la luz de lo que también se ha señalado al decir que " *Por ello, en tales supuestos, concluimos que la empresa saliente no cumplió con lo establecido en el artículo 55 del mencionado convenio colectivo, puesto que la mera comunicación de poner a disposición la documentación que adjuntaba, cuando el único documento que se entregó a la entrante era una relación de personal, no suponía en manera alguna cumplir la inequívoca previsión que se contiene en el señalado precepto convencional. Además, el precepto claramente impone la entrega de todos los demás documentos, como demuestran las imperativas expresiones "deberá facilitar y acreditar ante la nueva empresa".* ( STS de 25 de febrero de 2014, Recurso 646/2013, reiterada en la de 16 de diciembre de 2014, Recurso 1198/2013 ).

Las sentencias que la Sala 4ª del Tribunal Supremo ha emitido en orden al Convenio Colectivo que nos ocupa, ha entendido que no es relevante por imprescindible o, en fin, que pudieran calificarse de irregularidades sin trascendencia sobre el deber de subrogación, " **la estricta puntualidad de su entrega**, o en cuanto a la serie completa de documentos entregados, o en cuanto al **estado y ordenación de los mismos**, que dificultaron pero no impidieron la adquisición en tiempo oportuno por parte de la empresa contratista entrante de la información mínima requerida (adscripción de la trabajadora al centro de trabajo, antigüedad, salarios, jornada de trabajo, situación al corriente en Seguridad Social, etc.)," ( STS de 28 de julio de 2003, Recurso 2618/2002 ).

En la STS de 11 de marzo de 2003, Recurso 2252/2002, se negaba que fuera incumplió el Convenio del Sector " *aunque no se hubiese remitido fotocopia del "contrato laboral donde constar que su centro de trabajo era el distrito de Sant Adreu", si se aportó documentación suficiente evidenciando que el centro de trabajo era dicho distrito* ". Esta sentencia remarca que " **la subrogación puede operar, estando la documentación incompleta** " .



, siempre que no se trate de los supuestos de ausencia de la documentación imprescindible, necesaria y suficiente para **entender cumplidos los deberes que la norma convencional impone para informar sobre las circunstancias de los trabajadores afectados** y a justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social".

**QUINTO.-** De la regulación expuesta, así como de la jurisprudencia que hemos señalado, podemos entender que desde el momento en el que el Convenio Colectivo que nos ocupa identifica la documentación que debe transmitir la empresa saliente a la entrante, no es posible concluir que la que en él se impone sea prescindible, salvo que, por otros documentos remitidos por la empresa saliente, la entrante pueda conocer los datos que, por esa documentación exigible, pueda tener ésta conocimiento de lo que el Convenio Colectivo entiende necesario para que opere la subrogación.

Esto significa que, en el caso del convenio colectivo que aquí se aplica, siempre sería exigible acreditar, como hechos " *las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados*"; *la cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses o, en otro caso, "certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social"* , en tanto que ello evidenciaría la presentación de los TC-2 y el cumplimiento de las obligaciones de la Seguridad Social; *Parte de IT y/o confirmación del personal* que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación; *liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna* ".

En definitiva, podría concluirse en que si la empresa saliente le hace llegar a la entrante documentación clara que acrediten esos hechos sobre lo que el Convenio Colectivo impone que sean oportuna y debidamente acreditados, se puede concluir en que la obligación de subrogación debe cumplirse por la empresa entrante en tanto que con ha sido oportunamente informa sobre las circunstancias de los trabajadores afectados y justificado que se han atendido las obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social.

**SEXTO.-** A la vista de todo lo anterior, es evidente que no podemos confirmar la sentencia de instancia por cuanto que es evidente que la empresa saliente no ha dado cumplimiento a los requisitos del Convenio Colectivo, no solo a los que, incluso, la propia recurrente, califica de no relevantes, sino el resto que ella considerase imprescindibles.

Lo primero que se advierte, a la vista de los hechos probados, con las modificaciones que aquí se han estimado, es que si la empresa saliente mantiene que la situación de la demandante es la de incapacidad temporal, lo que no consta es la aportación de los partes de incapacidad temporal al momento de la transmisión, ya que lo que se remitió fueron nóminas y solo la del mes de mayo se incluye en el periodo que marca el convenio colectivo, pero de esa nómina lo que se constata es la inexistencia de la incapacidad temporal. Es más, si la empresa saliente parece sostener que no los aportó por estar en esa situación y en pago directo por parte de la Mutua, realmente, y dado que su obligación lo es frente a empresa saliente y respecto de las situaciones que presenten los trabajadores afectados por la subrogación, realmente, debió presentar la que fuera exigible, y para ello bien podía recabar de la Mutua correspondiente los justificantes de pago del subsidio si esa era la situación que mantenía la trabajadora y remitirlos a la empresa entrante. Esto es, la empresa entrante no pudo conocer realmente cual era la situación de la trabajadora al momento de la subrogación.

En orden a la falta de presentación de la liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias no parece que fuera una excepción que formulase la parte recurrente al momento de recibir la comunicación, aunque, según se infiere del hecho probado quinto, la empresa entrante expresó a la saliente que la trabajadora manifestó que se le adeudaban mensualidades con lo cual, la empresa entrante desconocía que la saliente estuviera al corriente en sus obligaciones salariales.

La diferencia en las horas del pliego (35 horas) y las horas que figuran en la documentación (15 horas) y la falta de coincidencia de los salarios con el número de horas desde luego que es relevante cuando resulta que se desconoce si la demandante estaba en incapacidad temporal al momento de la subrogación o su contrato de trabajo se encontraba con la jornada completa o mantenía una reducción de jornada. La empresa saliente ha mantenido una confusión en orden a la jornada con la que se reincorporo la trabajadora dado que el recibo de salarios de mayo no coincide con el salario que se marca en la sentencia de instancia, a jornada completa, siendo que la reducción de jornada ya había concluido en ese momento de forma que la empresa entrante no pudo conocer realmente si la jornada era la completa cuando el recibo de salarios no reflejaba tal condición y, además, ni tan siquiera se aportan los posteriores y que eran exigibles por convenio colectivo.

En cuanto a las obligaciones en materia de Seguridad Social, tampoco se ha cumplido tal exigencia.

**SÉPTIMO.-** Por la parte actora, también, se ha interpuesto recurso de suplicación si bien, antes de proceder a su examen, debemos resolver la cuestión que suscita la parte recurrida codemandada al impugnar el recurso y señalar que el escrito de anuncio del recurso se ha presentado fuera de plazo y ello, aunque lo pudo denunciar



al momento en el que le fue notificada la Diligencia de Ordenación por la que se tenía por anunciado el recurso, es lo cierto que es materia de orden público que esta Sala puede examinar en este momento procesal.

La parte codemandada impugnante del recurso señala que a la parte actora se le notificó la sentencia el 30 de marzo de 2016 y el anuncio de recurso se presenta el 27 de abril, lo que evidencia que no se ha cumplido el plazo otorgado a tal fin.

Según consta en las actuaciones, a la parte actora le fue notificada la sentencia el día 1 de abril de 2016, folio 148. El día 6 de abril de 2016 la parte actora presentó escrito de aclaración y/o complemento de sentencia, folio 156, que fue resuelto por auto de 8 de abril de 2016, que desestimaba lo solicitado por la parte actora, folio 162. El auto fue notificado a la parte actora el 14 de abril de 2016, jueves, folio 164 al que se encuentra grapada el acuse de recibo -tarjeta rosa- del Servicio de Correos. El escrito de anuncio del recurso se presenta el día 25 de abril ante el Decanato.

Es evidente que el anuncio del recurso de suplicación se ha presentado por la parte actora fuera de plazo, computando el día inicial a partir del siguiente al de la notificación del auto de aclaración de sentencia, lo que provoca que en este momento se acuerde la inadmisión del recurso por incumplir lo dispuesto en el artículo 194 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Por lo expuesto,

## FALLAMOS

Inadmitiendo el recurso de suplicación interpuesto por la demandante D<sup>a</sup> Adelaida y estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la empresa LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN S.L., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, de fecha catorce de marzo de dos mil dieciséis , en sus autos nº 955/2015, debemos revocar y revocamos parcialmente la sentencia de instancia en el sentido de condenar a las consecuencias del despido improcedente que declara a la empresa MOODYS SERVICES & SOLUTIONS, SL, quién, en el plazo de cinco días, a partir de la notificación de esta resolución, deberá optar en los términos que expresa la sentencia de instancia, absolviendo de las pretensiones de la demanda a la empresa LIMPIEZAS HENARES MANTENIMIENTO Y CONSERVACION, SL, y, finalmente, confirmamos la sentencia de instancia en el resto de su pronunciamiento. Dese el destino legal a la consignación y depósitos constituidos una vez sea firme la presente resolución.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

**MODO DE IMPUGNACIÓN** : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0603-16 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE* , se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO* , se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA* ", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000060316 ) , pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art.230.1 L.R.J.S ).



Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN**

Publicada y leída fue la anterior sentencia en por la Ilma. Sra. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ