



Roj: **STSJ ICAN 12/2017 - ECLI: ES:TSJICAN:2017:12**

Id Cendoj: **35016340012017100012**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **16/01/2017**

Nº de Recurso: **1243/2016**

Nº de Resolución: **11/2017**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **GLORIA POYATOS MATAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

?

Sección: LAU

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín Nº6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 32 50 06

Fax.: 928 32 50 36

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0001243/2016

NIG: 3501644420150008238

Materia: Despido

Resolución: Sentencia 000011/2017

Proc. origen: Despidos / Ceses en general Nº proc. origen: 0000813/2015-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria

Intervención: Interviniente: Abogado:

Recurrente VALORIZA FACILITIES S.A.U. TOMAS VALDIVIELSO GOMEZ

Recurrido Mateo GUSTAVO ADOLFO TARAJANO MESA

Recurrido FCC MEDIO AMBIENTE SA ANA ISABEL NAVARRO GARCIA

Recurrido VARESER SL JULIAN GASTÓN CÓCERA GONZÁLEZ

Recurrido MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS SA FRANCISCO NAVARRO SANZ

Recurrido ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE SA JOSE ANTONIO SANCHEZ LOPEZ

Recurrido URBASER SA Y CLECE SA UTE

Recurrido URBASER SA

Recurrido CLECE SA CRISTINA MARGARITA RAVELO FERRER

FOGASA FOGASA

En Las Palmas de Gran Canaria, a 16 de enero de 2017.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Iltrmos. Sres. Magistrados D./Dña. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ, D./Dña. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y D./Dña. GLORIA POYATOS MATAS, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0001243/2016, interpuesto por VALORIZA FACILITIES S.A.U., frente a Sentencia 000113/2016 del Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria los Autos Nº 0000813/2015-00 en reclamación de Despido siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. GLORIA POYATOS MATAS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por Don Mateo frente a Fcc medio ambiente S.A.; Clece S.A.; Clece Urbaser Ute; Multiservicios aeroportuarios. S.A.; Ilunión Limpieza y medio ambiente S.A.; Vareser 96 S.L.; Valoriza facilities SAU y el Fogasa.

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- El actor ha prestado sus servicios con la categoría de limpiador con antigüedad desde el 1-12-91 y salario prorrateado de 42,40 Euros en el aeropuerto de Gran Canaria.

SEGUNDO.- El actor prestaba sus servicios para Fcc medio ambiente S.A. cuando el 1-10-95 se le concedió excedencia voluntaria por 5 años, prorrogándose el 2-9-05 por Multiservicios aeroportuarios por 10 años más, que finalizaba el 30-9-15.

TERCERO.- Las empresas demandadas han sido la concesionarias del servicio de limpieza de los recintos aeroportuarios de AENA mediante contratos suscritos conforme al siguiente iter: Con FCC medio ambiente S.A. Del 1-10-95 al 30-1-95; con Clece S.A. Del 1-12-95 al 30-5-99 y del 31-3-01 al 31-5-03; con Clece Urbaser UTE del 1-6-99 al 28-2-01; con Multiservicios aeroportuarios S.A. del 1-6-03 al 14-12-09; con Ilunión Limpieza y medio ambiente S.A.(antes PILSA) del 15-12-09 al 23-2-12; con Vareser 96 S.L. del 24-2-12 al 31-1-15 y con; Valoriza facilities SAU del 1-2-15 en adelante.

CUARTO.- El día 25-5-15 la parte actora solicitó su reincorporación a la empresa Valoriza facilities SAU, que contestó el 1-10-15 negando la existencia de relación laboral en comunicación que consta en autos y se da por reproducida.

QUINTO.- El actor no es representante de los trabajadores.

SEXTO.- Se agotó la vía previa."

TERCERO.- En el fallo de la sentencia de la instancia, literalmente se recoge:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Don Mateo debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO del actor, condenando a la demandada Valoriza facilities SAU a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto, a su elección, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o bien le indemnice con la suma de 5.373,87 Euros, condenándola igualmente y en todo caso a que le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido en caso de readmisión; absolviendo a los demás demandados salvo al Fogasa, que deberá estar y pasar por tal declaración, debiendo advertir por último a la demandada que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DIAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión."

CUARTO.- Contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por Valoriza Facilities SAU, y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte codemandada, VALORIZA FACILITIES, SAU., interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 313/16 dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria el 13 de mayo de 2016 en el proceso de despido seguido bajo el nº 813/15, en cuya virtud se estima la demanda interpuesta por Don Mateo frente a Fcc medio ambiente S.A.; Clece S.A.; Clece Urbaser Ute; Multiservicios aeroportuarios. S.A.; Ilunión Limpieza y medio ambiente S.A.; Vareser 96 S.L. y Valoriza facilities SAU y declara improcedente



el despido realizado al actor por la empresa VALORIZA FACILITIES SAU, condenando a esta mercantil a las consecuencias legales correspondientes y con absolución del resto de codemandadas: Fcc medio ambiente S.A.; Clece S.A.; Clece Urbaser Ute; Multiservicios aeroportuarios. S.A.; Ilunión Limpieza y medio ambiente S.A.; y Vareser 96 S.L

El recurso ha sido impugnado por la representación procesal del demandante y por las codemandadas MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.; FCC SA; ILUNION LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE SA y CLECE SA.

SEGUNDO.- Como primer motivo del Recurso, al amparo del art. 193 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente aduce la infracción del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores .

Entiende la recurrente que ni la contrata ni la sucesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 del estatuto de los Trabajadores , por lo que en el presente caso, en el que se está ante una concesión del servicio de limpieza de los recintos aeroportuarios de AENA del aeropuerto de Gran Canaria, no puede aplicarse el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores .

Por la impugnante Multiservicios Aeroportuarios SA se mostró oposición destacando que ninguna responsabilidad tiene esta mercantil en relación a los pedimentos de la demanda, por carecer de falta de legitimación pasiva al no tener ningún tipo de relación laboral con el actor en la actualidad.

Por el impugnante Don Mateo , se mostró oposición en base a los fundamentos jurídicos de la sentencia.

Por la impugnante FCC SA., se opuso haciendo remisión a hechos y fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida.

Por la impugnante Ilunion Limpieza y Medioambiente SA, se opuso destacando que ninguna responsabilidad tiene en relación al despido del actor, tal y como se determinó en la sentencia recurrida.

Y por último, la impugnante CLECE SA, destacó que habiendo quedado intangibles los hechos probados de la sentencia recurrida, carece de responsabilidad alguna, al haber cesado en la concesión del servicio de limpieza al que estaba adscrito el actor, tal y como se detalla en el hecho probado tercero.

El artículo 44 del Estatutos de los Trabajadores prevé :

"Artículo 44 La sucesión de empresa

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión;

- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto."

La recurrente denuncia la infracción del citado precepto, en base a que una contrata o una concesión administrativa no pueden tener la consideración de unidades productivas, a los efectos de lo previsto en el art. 44 del ET pero no se indica exactamente de qué modo se infringió el citado precepto por el juez de la instancia, que a tenor de la fundamentación jurídica (fundamento de derecho cuarto), realmente no aplicó el art. 44 del ET en el presente caso, sino el art. 14 del Convenio de aplicación, tal y como expresamente se señala en el dicho fundamento en el que literalmente se dice:

"... si lo que se produce es, como en este caso, una sucesión de contratas , ha de estarse a los efectos establecidos en la norma convencional, constituida por el convenio colectivo de aplicación, de limpieza de edificios y locales de la Provincia de las Palmas, que en su art. 14 determina ..."

En base a lo anterior, y dado que no se ha razonado por la recurrente la pertinencia y fundamentación de este preciso motivo, en el que se solicita la inaplicación del art. 44 del ET , cuando tal precepto no ha sido aplicado por el juez de la instancia, tal y como se indica en la propia sentencia, procede desestimar este motivo del recurso, en base a lo expuesto, en relación con el art. 196 de la LRJS .

TERCERO.- Como segundo motivo del Recurso, al amparo del art. 193 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente aduce la infracción del art. 14 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas, 15 de noviembre de 2013). También se hace referencia a una sentencia del TSJ de Madrid, que debe recordarse no es jurisprudencia a efectos del presente recurso.

Según la recurrente por parte de la empresa Multiservicios aeroportuarios SA, se rompió la cadena de transmisiones, tal y como señala la propia sentencia recurrida (fundamento de derecho cuarto). Además no se incluyó entre la relación de trabajadores del personal subrogable en la impugnante, el nombre del actor, contraviniendo sus obligaciones convencionales contenidas en el citado art. 14 del Convenio de aplicación. Por tanto, en el presente caso, debe ser la empresa incumplidora, y no la impugnante, la responsable de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de los derechos laborales del actor.

Por la impugnante Multiservicios Aeroportuarios SA se mostró oposición destacando que lo manifestado por la recurrente no se contiene en el relato de hechos probados. Además, destacó que por su parte se cumplieron todos los requisitos del art. 14 del Convenio referido, aseverando que se dio traslado a la mercantil Ilunion Limpieza y medio ambiente SA (antes PILSA), el listado de todos los trabajadores adscritos a la contrata (entre



ellos el actor). por último también se señala que la recurrente no opuso problema alguno en la subrogación de otros trabajadores subrogados en situación de excedencia, y en cambio se negó a subrogar al actor, por motivos desconocidos.

Por el impugnante Don Mateo , se mostró oposición en base a los fundamentos jurídicos de la sentencia.

Por la impugnante FCC SA., se opuso haciendo remisión a hechos y fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida.

Por la impugnante Ilunion Limpieza y Medioambiente SA, se opuso destacando que ninguna responsabilidad tiene en relación al despido del actor, tal y como se determinó en la sentencia recurrida.

Y por último, la impugnante CLECE SA, reprodujo idénticos alegatos a los manifestados por la mercantil Multiservicios Aeroportuarios SA, a los que hemos hecho referencia anteriormente.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 14 del Convenio Colectivo de aplicación, que se denuncia como infringido por la recurrente:

"ARTÍCULO 14º.- ESTABILIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO. Con el fin de conservar los puestos de trabajos y así verse reducido al máximo los expedientes de regulación de empleo, la subrogación y/o novación empresarial, se dará en los siguientes casos:

1. Cuando los trabajadores/as de la empresa cesante llevasen una antigüedad superior a dos (2) meses, prestando servicios en dicho centro, independientemente de cual fuera la duración de la jornada laboral en el centro así como la naturaleza y modalidad de su contrato, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento. 2. En el caso del personal fijo de empresa sin asignación de centro concreto, y la empresa posteriormente le haya asignado al centro objeto de la subrogación, pasará a la nueva empresa siempre y cuando lleve un mínimo de 12 meses trabajando de forma continuada en dicho centro. En caso de no darse los requisitos mencionados continuará trabajando con la empresa cesante.

3. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., vacaciones, permisos sindicales, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1. Los trabajadores/as que se encuentren en situación de Invalidez Provisional, excedencia, servicio militar o cualquier otra situación con derecho a reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular en el momento en que desaparezca la causa que motive la suspensión de su contrato, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1. El personal que con contrato de interino sustituye a estos trabajadores/as pasará a la nueva titular en concepto de trabajadores/as interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

4. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

5. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva Empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato del arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra el mencionado servicio antes de haber transcurrido doce (12) meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal de la primera empresa de limpieza.

7. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro de trabajo por exigencias del cliente, y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza, habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, excluido aquel que en su día quedó afectado con la reducción de plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios. A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los Centros en los que deje de prestar servicios. La empresa saliente deberá acreditar a los representantes de los trabajadores por escrito las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas, que serán abonadas a la terminación de la contrata.

La empresa saliente deberá acreditar a la empresa entrante de forma fehaciente lo siguiente: a) Copia de la documentación que se detalla:

- contrato de trabajo



- Acreditar estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales de todo tipo de retribuciones (mediante presentación de los tres últimos recibos de pago de la nómina y TC2 de la Seguridad Social).

b) Relación del personal del centro de trabajo, incluido todo aquel que tuviese derecho a la reserva del puesto de trabajo, especificando los representantes de los trabajadores y los Delegados de Prevención, así como antigüedad de los mismos, jornada, horario y calendario de vacaciones.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones que tuviera en la empresa cesante. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de que un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante cesante conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambios de titularidad de la empresa. En caso de cambio de domicilio del centro de trabajo independientemente de que continúe la misma empresa de limpieza prestando servicio o se adjudique a un nuevo subcontratista, éste recogerá a todos los trabajadores que venían prestando servicio en el anterior centro. Si por las características del nuevo centro, no fuese necesario de los servicios de limpieza de todos los trabajadores, esta recogerá a los que necesita por orden de antigüedad y categoría profesional.

8. - Cuando una empresa pierda parcialmente un servicio por otra y se haga cargo del mismo otra empresa de limpieza, se subrogará la parte de los trabajadores proporcional al tiempo de trabajo traspasado. Cuando el negocio consista en la limpieza de cabina de aeronaves, el número de personas a subrogar se determinará tomando como referencia el anexo 1, el cual hace referencia a CLASIFICACIÓN DE AERONAVES y el anexo 2, FÓRMULA DE SUBROGACIÓN PERSONAL DE LIMPIEZA DE AERONAVES. Se tomará como referencia la suma total del año anterior de las horas invertidas en los diferentes grupos de aviones, es decir, del 01 de enero al 31 de diciembre. La fórmula siempre será la misma para todas las empresas que realicen el servicio de limpieza de aeronaves en la provincia de Las Palmas. Las empresas afectadas procurarán ponerse de acuerdo en el tipo de jornada semanal a subrogar, siendo los trabajadores afectados de menor a mayor antigüedad. En el caso de que dichas empresas no alcancen acuerdo, los trabajadores serán subrogados por riguroso orden de antigüedad de menor a mayor. Los trabajadores subrogados entrarán en la organización de turnos, libranzas y plan de vacaciones de la empresa concesionaria sin ningún suplemento económico por causa de alguna de estas circunstancias, no pudiéndose partir los turnos a los trabajadores a jornada completa. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales Legales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria si así le tocara por orden de antigüedad. En ningún caso la subrogación parcial de servicios, dará lugar a que un trabajador se le parta su jornada prestando servicio en ambas empresas, se esperará a tener que pasar un equivalente a su jornada. Todas las empresas afectadas por este convenio, cuando pierdan el servicio de limpieza de aeronaves a cualquier compañía, deberán aportar a la concesionaria la documentación dónde se refleje la certeza de la pérdida de ese número de vuelos y sus diferentes grupos mediante acreditación del primer operador, segundo operador, la compañía aérea en cuestión o cualquier nuevo Handling u Operador que se estableciera durante o partir de la vigencia de este convenio. La empresa que pierda el servicio tendrá la obligación de facilitar a los Representantes de los trabajadores de su empresa, toda la documentación referente a dicha subrogación basándose en los anexo uno y anexo dos, con el fin de garantizar y verificar dichas subrogaciones. Asimismo la nueva adjudicataria, tendrá la obligación de entregar a sus Representantes de los trabajadores toda la documentación que le haya sido facilitada por la empresa que pierde dicho servicio."

La recurrente centra su alegato en que por parte de Multiservicios Aeroportuarios SA, se rompió la cadena de transmisiones, al incumplir una de las obligaciones fijadas en el citado art. 14 del convenio, consistente en la inclusión del actor en el listado de trabajadores subrogables, dentro del servicios de limpieza de recintos aeroportuarios de AENA (Gran Canaria). Y se ampara en su alegato en lo contenido en el primero de los fundamentos de derecho de la sentencia recurrida en la que se indica literalmente lo siguiente:

"No ha quedado acreditado que Multiservicios aeroportuarios SA, incluyera al actor en el listado remitido para la subrogación de trabajadores a Ilunion Limpieza y medio ambiente SA (antes PILSA), pues no consta que el último folio del documento número 2 aportado por la primera entidad fue recibido por PILSA, no estando firmado por la misma."

En primer lugar, debe destacarse que en el relato de hechos probados nada se contiene en relación al supuesto incumplimiento convencional que señala la recurrente. No obstante lo anterior, ello no es óbice, a criterio de esta Sala para analizar la literalidad de lo manifestado por el juez de la instancia en la fundamentación jurídica



si se trata de afirmaciones sustanciales que refieren a elementos fácticos que pueden tener una repercusión sobre el sentido del fallo.

En el presente caso, no puede concluirse de manera clara e inequívoca, como pretende la recurrente, que de lo contenido en la fundamentación jurídica pueda concluirse que la mercantil Multiservicios Aeroportuarios SA, haya omitido incluir en el listado de trabajadores subrogables en la mercantil PILSA (actualmente Ilunion Limpieza y medio ambiente SA), el nombre del actor, pues la carencia de firma en el folio en el que consta el nombre del trabajador no implica necesariamente su desconocimiento, y tampoco se ha probado .

En cualquier caso, tampoco el art. 14 transcrito, prevé una específica consecuencia jurídica al incumplimiento convencional que ahora se cuestiona, más allá de las responsabilidades empresariales, que por tanto no puede tener una repercusión negativa respecto de los derechos laborales del trabajador demandante que ha estado vinculado a la contrata desde el mismo inicio de su relación laboral, y ello con independencia de las responsabilidades que puedan existir entre las empleadoras de la cadena en la asunción de la explotación del servicio contratado, tal y como dispone el propio art. 14 del convenio:

"En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante cesante conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambios de titularidad de la empresa"

Todo lo expuesto, nos lleva a la desestimación del recurso, con imposición de costas al recurrente, conforme al art.235 LRJS , en la cantidad de 300 euros para cada uno de los representantes procesales de los impugnantes.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por Valoriza Facilities SAU. frente a la sentencia nº 113/16 dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria el 13 de mayo de 2016 en el proceso de despido seguido bajo el nº 813/15, que confirmamos en su totalidad, con condena en costas a la recurrente, en la cantidad de 300 euros para cada uno de los representantes procesales de los impugnantes.

Notifíquese la Sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/1243/16 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.



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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ