



Roj: **STSJ AND 9146/2017 - ECLI: ES:TSJAND:2017:9146**

Id Cendoj: **41091340012017102915**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **18/10/2017**

Nº de Recurso: **3199/2016**

Nº de Resolución: **2976/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JESUS SANCHEZ ANDRADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso nº 3199/16-Negociado I Sent. Núm. 2976/17

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILMOS. SRES.:

DOÑA BEGOÑA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ

DOÑA BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

DON JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA

En Sevilla, a dieciocho de octubre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 2976/2017

En el recurso de suplicación interpuesto por CLECE, S.A., contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de los de Huelva, Autos nº824/2014; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA, Magistrado Especialista del Orden Jurisdiccional Social.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Magdalena contra LIMPIEZAS Y MANTENIMIENTOS HUELVA, S.L. y CLECE, S.A., sobre despido, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 15/07/2015 por el Juzgado de referencia, en la que se estimó parcialmente la demanda.

SEGUNDO : En la citada sentencia y como **hechos probados** se declararon los siguientes:

"I .- D^a Magdalena , mayor de edad, con DNI NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la entidad Limpiezas y Mantenimientos Huelva SL (con CIF B2116182 y dedicada a la actividad de edificios y locales), como encargada de zona, desde 06.09.93 y centro de trabajo en las dependencias municipales de los Ayuntamientos de Moguer y Palos de la Frontera repartidas en 20 horas semanales en cada uno de los centros de los Ayuntamientos mencionados Huelva.

Las nóminas se dan por reproducidas (folios 160 y ss, por reproducidos).



La relación laboral se formalizó por escrito por virtud de los contratos de trabajo a los folios 147 y ss (por reproducidos) y se rige por el convenio colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de la provincia de Huelva publicado en el BOP de 14.03.13 (por reproducido, folios 101 y ss.).

II .- El I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales se encuentra publicado en el BOE de 23.05.13.

III .- El 04.07.14 Clece SA y el Ayuntamiento de Moguer suscribieron el contrato administrativo de prestación de servicio de limpieza de edificios municipales del Ayuntamiento de Moguer (folio 37 y ss, por reproducidos), según pliego de cláusulas administrativas de 05.05.14 (folios 39 y ss, por reproducidos) y pliego de prescripciones técnicas de fecha 25.02.14 (folios 133 y ss por reproducidos) que había de regir la prestación de servicio de limpieza de los edificios municipales.

En la cláusula 16.4 del pliego de cláusulas administrativas se acordaba que: *"Con independencia de las obligaciones específicas que se deriven de la propia naturaleza de los diferentes servicios el adjudicatario vendrá obligado a: (...) Asumir la plantilla de personal de limpieza que actualmente viene realizando sus tareas en los edificios y dependencias municipales que se relacionan en el Anexo I de este pliego con todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente. A título meramente informativo se adjunto como Anexo II del Pliego, relación de los trabajadores que actualmente vienen realizando sus tareas en los edificios y dependencias municipales tanto de Limpiezas y Mantenimientos Huelva SL como de la Empresa Municipal de Gestión del Suelo y Vivienda de Moguer"*.

En el Anexo adjunto bajo la rúbrica *"Trabajadores adscritos a dependencias del Excmo. Ayuntamiento de Moguer"* aparecía D^a Magdalena con antigüedad de 06.09.93.

IV .- Previamente, Limpiezas y Mantenimientos Huelva SL había remitido por correo electrónico a Clece SA el 10.06.14 y 24.06.14 certificado de estar al corriente en seguridad social, listado relativo al personal que prestaba servicios en las dependencias y locales municipales del Ayuntamiento de Moguer (figurando la actora), TC1 y TC2, nóminas y contratos de los empleados afectados.

En particular, respecto a D^a Magdalena también se remitió copia del contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito por la actora y Limpiezas y Mantenimientos Huelva SL el 06.09.93 (folios 131 y ss, por reproducidos) según el cual prestaba servicios como encargada de zona a jornada a tiempo parcial de 20 horas semanales en las dependencias municipales del Ayuntamiento de Moguer.

V.- El 07.07.14 la demandante recibió comunicación procedente de CLECE SA que rezaba lo siguiente:

"Estimado señor:

Por medio de la presenta la empresa pone en su conocimiento que, a la vista de la documentación facilitada por la empresa Limpiezas y Mantenimientos Huelva Sociedad Limitada de Servicio Integral, Ud no será subrogado en la prestación de servicio de la limpieza de las dependencias municipales del Ayto. de Moguer (Huelva) al no reunir Ud los requisitos necesarios para ello.

Sin otro particular, atentamente le saluda.

CLECE SA"

VI .- El mismo 07.07.14, vía burofax, la demandante remitió el siguiente comunicado a CLECE SA:

"Estimados señores:

He venido prestando servicio como encargada de zona en las dependencias municipales del Excmo. Ayuntamiento de Moguer con una jornada laboral de 20 horas semanales y dicho servicio le ha sido adjudicado a vuestra empresa desde el día 07.07.14.

De forma verbal, por vía telefónica, se me ha comunicado que no procederán a subrogarse en mi contrato de trabajo lo que supondría u despido improcedente al tratarse de una manifiesta infracción de o previsto en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva.

Por ello, si en el plazo de 48 horas desde la recepción del presente burofax no han procedido a la subrogación de mi contrato de trabajo y a mi incorporación en esa empresa, procederé a interponer la demanda por despido improcedente".

VII .- La trabajadora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al cese la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.



VIII .- El 21.07.14 se interpuso papeleta de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tuvo lugar el 13.08.14 celebrado sin avenencia. La demanda que encabeza los autos se presentó al Decanato el día 13.08.14".

TERCERO : Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte CLECE, S.A, que fue impugnado por la parte demandante D^a Magdalena .

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO .- Recurre la CLECE, S.A., a la que la sentencia le ha resultado adversa, siendo condenada, al declarar el despido improcedente, por medio de su representación Letrada, articulando su primero motivo de suplicación, al amparo del apartado b) del art. 193, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, LRJS, desde ahora, para revisar los hechos probados, incluyendo en el primer párrafo del hecho primero, "con una jornada de 40 horas semanales", el último párrafo del hecho tercero, para incluir que en el anexo adjunto, aparcaía la actora con una jornada laboral de 40 horas semanales y por último, la inclusión al final del último párrafo, "así como nóminas, TC! Y7 TC" de la trabajadora afectada a razón de jornada completa, citando documental, mas declara esta Sala con reiteración, cuando se invoca error en la apreciación de la prueba, por todas, sentencias núm. 511 y núm. 2539, de 8 de febrero y 17 de julio 2008, núm. 1812, núm. 2548, de 12 de mayo y 2 de julio 2009, rec. 3882/2008, núm. 1744, de 18 de junio 2014, rec. 1085/2013 y núm. 2070, de 24 de julio 2015, rec. 1945/2014, citando doctrina del Tribunal Supremo, Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 12 marzo y 1 junio de 1992, 31 de marzo de 1993, 12 de julio 2004 y 4 de noviembre de 2005, entre otras muchas, jurisprudencia que se mantiene, STS. Sala 4^a, de 14 de mayo 2013, rec. 285/2011 que, para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia y en el presente caso, la sentencia valorando toda la prueba documental practicada, como le compete, art. 97.2 LRJS, así como la prueba testifical, llega a distinta conclusión, respecto a la jornada de la actora, concluyendo que se realizaba en un número de 20 horas semanales, para el Ayuntamiento de Moguer, sin que pueda tildarse su valoración de arbitraria o desprovista de razón, procediendo por ello, la desestimación del motivo examinado.

SEGUNDO .- En su segundo y último motivo, al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS, denuncia la infracción del art. 120 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, al establecer el mismo que en aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida. A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de éste, lo que no hizo la empresa saliente que informó de una jornada de 40 horas semanales, aun cuando no era el único centro de trabajo en el que prestaba servicios, por lo que no se pueden asumir unas obligaciones que se reflejan de manera incierta. También denuncia la infracción del art. 35.e), del Convenio Colectivo de Agencias de Limpieza de Edificios y Locales de Huelva, BOP núm. 50, de 14 de Marzo de 2013, entendiéndose que por la documentación aportada, la actora formaba parte de la plantilla estructural de la empresa saliente y por ello, de forma indistinta, laboraba en diversos centros de la misma, indicando también que difícilmente con tan solo media jornada, pudiera supervisar el trabajo de 27 trabajadoras y por último, tal precepto establece la posible subrogación parcial, siempre que el trabajador haya estado desde su contratación adscrito de forma única a dicho centro.

Diversos problemas plantea la cuestión que se nos somete, pero esta Sala en su Sentencia núm. 2334, de 16 de junio 2009, rec. 1200/2008, en caso similar, ya dio respuesta, en el siguiente sentido, declarando que en el caso de división de contrata, en el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, una primera cuestión aparece cuando un trabajador a jornada completa, a la que ha llegado tras un primer contrato a jornada parcial, por ampliación de la contrata, ve reducida su jornada por la pérdida de aquella contrata que hizo ampliar su contrato parcial a jornada completa, dado que la conversión del contrato de trabajo de jornada completa a jornada parcial tendrá siempre carácter voluntario, por lo que las disposiciones convencionales deben respetar el principio



de jerarquía normativa, pero en este caso y en su caso el Acuerdo Marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales, BOE 14 septiembre 2005, núm. 220, el cual sustituye a la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, BOE 20 de febrero 1975, al objeto de cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de la derogación de la misma, teniendo, por consiguiente, carácter de mínimo y subsidiario, aunque los Convenios Colectivos de ámbito inferior seguirán rigiendo, salvo en aquellas materias que los mismos no contemplen, siendo en este caso de aplicación directa, por materias, el contenido del Acuerdo Marco, se contempla en el art. 10, sobre la subrogación de personal, este caso, disponiendo en su número cinco que si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa, estableciendo el art. 4.3 que como ámbito funcional del Acuerdo, comprenderá a la totalidad de empresas y trabajadores/as que se dediquen en el sentido más amplio a la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo) máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc., cualquiera que sea la forma jurídica que adopten. Asimismo quedan incluidos en el ámbito de aplicación los domicilios particulares en los supuestos en que el titular del hogar familiar contrate cualquiera de las actividades descritas con empresas del sector, con la excepción de aquellos artículos que puedan afectar a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o a la responsabilidad más allá de las previsiones legales establecidas para los titulares del hogar familiar y con la salvedad prevista en el artículo 5 de este mismo convenio y art. 5, como ámbito personal, será de aplicación a todas las trabajadoras, trabajadores y empresas incluidas en la unidad de negociación definida por los ámbitos territorial y funcional sin más exclusiones que las relaciones laborales de carácter especial que en dicha unidad pudieran existir según lo dispuesto en el artículo 2 del ET, respecto de las del servicio del hogar familiar y las exclusiones contempladas en el art. 1.3 del mismo cuerpo legal. El art. 10.5 establece que si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa. El art. 10.6, 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 trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior. No desaparece el carácter vinculante de este Artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente Artículo. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio. Art. 10.7, en el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este Artículo. Art. 10.8, en el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda. Art. 10.9. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo,



y todo ello, aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos. Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes. Art. 10. 10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios. Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados, o lo que es igual mantienen por disposición convencional una sustitución del empleador, posible de conformidad con lo dispuesto en el art. 1205 CC, ya que la novación, que consiste en sustituirse un nuevo deudor en lugar del primitivo, puede hacerse sin el conocimiento de éste, pero no sin el consentimiento del acreedor y aquí lo conocen ambos, al haberlo así pactado convencionalmente, manteniéndose una prestación única, con dos empresarios obligados, cada uno en su proporción.

Según el relato de la sentencia, la actora prestaba servicios para la empresa LIMPIEZAS Y MANTENIMIENTOS HUELVA, S.L., como encargada de zona, desde 6 de septiembre 1993, en los centros de trabajo de los Ayuntamientos de Moguer y Palos de la Frontera, repartidos en 20 horas semanales en cada uno, hasta que la limpieza del Ayuntamiento de Moguer es adjudicada a CLECE, S.A., recogiendo el pliego de cláusulas administrativas que tiene que hacerse cargo de la plantilla que allí prestaba servicios, con todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente, apareciendo la actora en el Anexo, como adscrita a dicho centro, con antigüedad de 6 de septiembre 1993 y con jornada de 20 horas semanales.

En el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2013, se establece en su art. 17, sobre la subrogación del personal que en el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo....., 1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

En el de Huelva, BOP núm. 50, de 14 de Marzo de 2013, art. 35.e), es cierto que se establece que también se producirá la adscripción, sin ser necesaria la jornada completa, en la parte proporcional que corresponda siempre que el trabajador haya estado desde su contratación adscrito de forma única a dicho centro, aunque no obstante, el Sectorial, aplicable en la fecha de la subrogación, mantiene como competencias exclusivas, en su art. 10, las referidas a subrogación de personal, convenio de preferencia, dado que el art. 83.2 ET 1995, de aplicación al momento de la subrogación, establecía que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y así lo hicieron al pactar el Convenio Colectivo sectorial citado, en el que se establece como materia exclusiva a negociar en su ámbito, art. 10.2.A, la subrogación del personal, por lo que es igual mantiene por disposición convencional una sustitución del empleador, posible de conformidad con lo dispuesto en el art. 1205 CC, ya que la novación, que consiste en sustituirse un nuevo deudor en lugar del primitivo, puede hacerse sin el conocimiento de éste, pero no sin el consentimiento del acreedor y aquí lo consienten ambos, al haberlo así pactado convencionalmente, manteniéndose una prestación única, con dos empresarios obligados, cada uno en su proporción.



Como vemos tal regulación soluciona la problemática que se suscita en este Sector, en el que en muchas ocasiones, los trabajadores con jornada completa y que desarrollan sus actividades en diversos Centros o en uno mismo, con varias actividades, ven que su relación queda comprometida porque cualquiera de las que prestaba, deja de serlo por la empresa que lo había contratado y es traspasada a una nueva que se hace cargo de aquella, solución que en algunos casos, administrativamente puede resultar para las contratistas, algo complejas, pero no por ello, habiendo sido pactado convencionalmente, pueda afectar negativamente, en jornada, salario u otros, al trabajador, en la prestación de sus servicios, formula que permite asegurar la estabilidad en el empleo, en situaciones en la que los servicios aunque prestados por cuenta de un mismo empleador, se ubican en determinados y distintos centros de trabajo, pues en definitiva, de lo que se trata, es de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, en los casos de subrogación del personal entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, englobando el término «contrata», con carácter genérico, cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, incluso los trabajadores/as autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas y que en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata -así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No cabe olvidar que en interpretación del art. 44 del ET y también de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, en cuyo contexto debe ser interpretado el art. 44 ET citado, SSTs. 9 julio 1991, 30 diciembre 1993, 5 abril 1993, 23 febrero 1994, 12 marzo 1996, 25 octubre 1996 y 10 diciembre 1997, así como de esta Sala, Sentencia núm. 30, de 8 enero 2007 y núm. 1963, de 3 de junio 2008, entre otras, en los supuestos de sucesión de contratas, la transmisión entre las mismas no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca, tal circunstancia tiene que venir impuesta por norma sectorial eficaz o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista, teniendo todo ello como finalidad, como anuncia la Directiva citada, el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como consecuencia de una cesión contractual o una fusión, art. 1.1, entendiéndose por cedente, cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso en el sentido del citado artículo, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de centro de actividad y como cesionario, cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso, en el sentido anteriormente dicho, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de centro de actividad, art. 2. a) y b) y los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de éste, art. 3. 1 y tales circunstancias concurren en el presente supuesto, sin poderse sustraer a la aplicación de tal norma, ya que debemos recordar con esta Sala, SS. núm. 1518, de 19 de abril 2005 y núm. 1532, de 14 de abril 2009, rec. 212/2008, citando al Tribunal Constitucional, S. núm. 58, de 30 de abril 1985 que el mandato que el art. 37.1 CE formula a la Ley de garantizar la fuerza vinculante de los Convenios no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege. Antes al contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los Convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios, art. 37.1 CE, de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional y tal garantía constitucional implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática y así el ET en su art. 82. 3 viene a establecer que los convenios colectivos regulados en esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, por lo que habiéndose cumplido los requisitos convencionales, la sentencia que entendió que la falta de subrogación constituía un despido, no infringió los preceptos invocados, debiendo ser desestimado el motivo y el recurso, confirmando la sentencia recurrida, condenando a la recurrente a la pérdida del depósito efectuado para recurrir, debiendo mantenerse los aseguramientos prestados, hasta que el condenado cumpla



la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia se resuelva sobre su realización, art. 204.3 y 4 LRJS, condenándole en costas, por así venir establecido en el art. 235.1 del referido Texto Procesal.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos desestimar el recurso interpuesto por la representación Letrada de CLECE, S.A., contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2, de Huelva, de fecha 15 de julio 2015, recaída en autos promovidos por D^{ña}. Magdalena, por Despido, debiendo confirmar la referida resolución, condenando a la recurrente a la pérdida del depósito efectuado para recurrir, debiendo mantenerse los aseguramientos prestados, hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia se resuelva sobre su realización, condenándole en costas, en las que se habrá de incluir la cantidad de 600 euros, en concepto de honorarios del Sr. Letrado impugnante del recurso.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que contra la misma cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así que como transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Se advierte a la recurrente que durante el plazo referido, tendrá a su disposición en la oficina judicial del Tribunal Superior de Justicia los autos para su examen, debiendo acceder a los mismos por los medios electrónicos o telemáticos, en caso de disponerse de ellos.

También se le advierte que el recurso se preparará mediante escrito dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53; el escrito de preparación deberá estar firmado por abogado, acreditando la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones, y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso, con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos. El escrito deberá: exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos y hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción, debiendo, las sentencias invocadas como doctrina de contradicción, haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.

Asimismo se le advierte que, si recurre, deberá acreditar haber efectuado el depósito de 600 euros, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala, abierta en la entidad Banco de Santander, en la Cuenta-Expediente nº 4052-0000-66-3199-16, especificando en el campo concepto, del documento resguardo de ingreso, que se trata de un recurso.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

PUBLICACIÓN .- Sevilla a, 18 de octubre de 2017.