



Roj: **STSJ AR 34/2018 - ECLI: ES:TSJAR:2018:34**

Id Cendoj: **50297340012018100013**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **25/01/2018**

Nº de Recurso: **717/2017**

Nº de Resolución: **21/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **CESAR ARTURO TOMAS FANJUL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL

ZARAGOZA

SENTENCIA: 00021/2018

-

CALLE COSO Nº 1

Tfno: 976208361

Fax: 976208405

NIG: 50297 34 4 2017 0100731

Equipo/usuario: MBA

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000717 /2017

Procedimiento origen: MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES 0000474 /2017

Sobre: MODIFICACION CONDIC.LABORALES

RECURRENTE/S D/ña MARSEGUR SEGURIDADSEGURIDAD PRIVADA S.A.

ABOGADO/A: JORGE JAIME SANCHEZ GARCIA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Camino , MINISTERIO DE DEFENSA . , **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA S.A.

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Rollo número 717/2017

Sentencia número 21/2018

P.

MAGISTRADOS ILMOS. Sres:

D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO

D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL



D. JUAN MOLINS GARCÍA ATANCE

En Zaragoza, a veinticinco de enero de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 717 de 2017 (Autos núm. 474/2017), interpuesto por la parte demandada MARSEGUR **SEGURIDADSEGURIDAD PRIVADA** SA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza, de fecha 7 de Septiembre de 2017 ; siendo demandante D^a Camino y codemandados **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA SA y MINISTERIO DE DEFENSA, sobre modificación condiciones laborales. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Camino , contra Marsegur **SeguridadSeguridad Privada** SA y otros ya nombrados, sobre modificación condiciones laborales, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado Social número 4 de Zaragoza, de fecha 7 de Septiembre de 2017 , siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que desestimando las excepciones de inadecuación de procedimiento, litispendencia y caducidad, estimo la demanda por D^a Camino , contra la empresa **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA, representada por Letrada sra. Lechuga, contra MARSEGUR **SEGURIDADSEGURIDAD PRIVADA** S.A. y declaro nula la modificación introducida en el salario de la actora en la nómina correspondiente al mes de Mayo de 2017, declarando el derecho de la actora a ser reintegrada en las mismas condiciones salariales (cuantía y conceptos) que venía percibiendo con la anterior adjudicataria, y se condena a esta mercantil a abonar a la actora la suma de 346,07 euros, con absolución de **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA S.A. y del MINISTERIO de DEFENSA".

SEGUNDO .- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO: D^a Camino , presta servicios con contrato indefinido a jornada completa y categoría profesional de **vigilante** de **SeguridadSeguridad** con antigüedad de 26-9-2013, para la mercantil MARSEGUR **SEGURIDADSEGURIDAD PRIVADA** S.A. por **subrogación** de esta compañía desde el 1-5-2017, empresa que fue nueva adjudicataria del Ministerio de Defensa de este servicio de vigilancia.

Con anterioridad, fue **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA S.A. la anterior adjudicataria de tal contrata.

SEGUNDO: Con fecha 30-7-2016 el Ministerio de Defensa y sus organismos autónomos anunció la licitación de los pliegos de cláusulas técnicas y administrativas relativo al Acuerdo marco de Servicios de **SeguridadSeguridad** para el Ministerio de defensa y sus organismos autónomos, y en fecha 30-12-2016 se anunció la adjudicación de dicho concurso a la empresa MARSEGUR **SEGURIDADSEGURIDAD PRIVADA** S.A.

TERCERO: El salario percibido por la demandante en la primera nómina con MARSEGUR ascendió a las siguientes cantidades, en comparación con la nómina que venía percibiendo de la anterior adjudicataria **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA S.A.:

SEG.INT.CANARIA MARSEGUR DIFERENCIA

S.B. 908,24 726 182,24

Plus peligrosidad 140,70 18 122,70

Plus Transporte 107,78 30 77,78

Plus Vestuario 87,82 15 72,82

CUARTO: La actora venía percibiendo de **SEGURIDADSEGURIDAD** INTEGRAL CANARIA S.A. los importes correspondientes a la aplicación del Convenio colectivo estatal de las empresas de **seguridadseguridad** para el periodo Julio 2015-2016 (BOE 18-9-2016)

QUINTO: La mercantil MARSEGUR publicó su I Convenio de empresa en BOE de 10-3-2015, si bien en sentencia de la Audiencia nacional de 11-5-2016 (nº79/2016) se declaró nulo el citado Convenio, al considerar, entre otros motivos, que se había excedido la capacidad negocial de los delegados de personal quebrantando el principio de correspondencia representativa. Esta sentencia está recurrida ante el Tribunal Supremo.



Interesada la apertura de un nuevo proceso negocial en la última reunión de la comisión negociadora en fecha 25-11-2016 se suscribe nuevo Convenio con ámbito de aplicación al todo el territorio nacional, que afectaba en aquel momento a 450 trabajadores.

La Dirección General de Empleo presentó demanda de impugnación de convenio colectivo contra MARSEGUR y los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, y en sentencia de la Audiencia Nacional de 5-5-2017 se declaró el nuevo Convenio contrario a derecho por no reunir los requisitos de legitimación de los arts. 87, 88 y 89 del ET. Contra esta sentencia se ha presentado recurso de casación".

TERCERO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada Marsegur **SeguridadSeguridad Privada** SA, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante y por el Ministerio de Defensa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Por la parte demandante en este procedimiento D^a Camino, se interpuso demanda, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, contra las empresas Marsegur **SeguridadSeguridad Privada** S.A., nueva adjudicataria del servicio de vigilancia del Ministerio de Defensa, el propio Ministerio de Defensa, y la empresa **SeguridadSeguridad** Integral Canaria S.A., anterior adjudicataria del servicio. Dictándose sentencia por el Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, se estimó la demanda interpuesta contra Marsegur **SeguridadSeguridad Privada** S.A., declarando nula la modificación del salario de la actora, absolviendo a la empresa **SeguridadSeguridad** Integral Canaria S.A. y Ministerio de Defensa, dando acceso al recurso de suplicación por estimar que se producía una afectación general, derivada del elevado número de trabajadores afectados.

Interpuesto recurso de suplicación por Marsegur **SeguridadSeguridad Privada** S.A., fue impugnado por el Abogado del Estado en representación del Ministerio de Defensa y por la actora.

SEGUNDO .-En el recurso de suplicación no se invoca motivo relacionado con la revisión fáctica de la sentencia.

Ninguna de las partes cuestiona que el procedimiento, teniendo en cuenta su objeto afecta a gran número de trabajadores, cuestión que aún cuando no se discuta en el recurso debe de ser examinada de oficio, al tratarse de la aplicación de normas de orden público procesal reguladoras de la competencia funcional.

Si bien en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo individuales, de conformidad con el art. 191.2.e) de la LRJS no cabe recurso de suplicación, la modificación efectuada afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en el servicio de vigilancia adjudicado por el Ministerio de Defensa a la demandada, lo que no impide, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.5 del ET el ejercicio de la acción individual, disponiendo el art. 191.3.b), que procederá en todo caso la suplicación, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores, siempre que tal circunstancia de afectación general fura notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes.

En cuanto a la afectación general el TS en sentencia 26-3-2013 Rec. 1358/2012 afirma que: "con reiteración hemos mantenido -resumiendo doctrina que parte de dos sentencias dictadas en Sala General en 03/10/03 [recs. 1011/03 y 1422/03]- que «la doctrina actual respecto de la "afectación general" es resumible en los siguientes puntos: (a) La exigencia de que «la cuestión debatida afecte a todos o un gran número de beneficiarios», «contiene un concepto jurídico indeterminado, que sobre un sustrato fáctico sometido a las reglas generales de la prueba, requiere una valoración jurídica acerca de su concurrencia en cada caso concreto» [SSTC 144/1992, de 13/Octubre ; 162/1992 de 26/Octubre ; y 58/1993, de 15/Febrero]; (b) la apreciación de la afectación general depende de la existencia efectiva de litigiosidad en masa y también de las «características intrínsecas» de la cuestión objeto de debate, lo que supone la existencia de una situación de conflicto generalizada en la que se ponen en discusión los derechos de los trabajadores frente a su empresa, siempre que ésta tenga una plantilla suficientemente extensa y tales derechos alcancen «a todos o a un gran número» de sus trabajadores; (c) la triple distinción que establece el art. 189. 1. b LPL pone de manifiesto que la alegación y prueba de la afectación múltiple, no es necesaria cuando se trate de «hechos notorios», ni cuando el asunto «posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes»; y (d) fuera de estos supuestos, la afectación general requiera que haya sido alegada y probada en juicio» (entre las últimas, 25/01/11 -rcud 1752/10-; 09/05/11 -rcud 775/10-; y 16/05/11 -rcud 773/10).

En el presente supuesto no se trata de una modificación sustancial individual, que responda a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, que afecte a trabajadores por debajo de los umbrales numéricos que determinan la calificación de la misma como colectiva, sino que se trata de empresa adjudicataria del servicio de vigilancia del Ministerio de Defensa y sus organismos autónomos a nivel nacional,



y de la determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable a la relación laboral de todos los trabajadores , que como consecuencia de la obligación establecida en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad**, han sido subrogados por la nueva adjudicataria, que es la empresa demandada, si el convenio estatal o el convenio propio de empresa. Por lo que es evidente la existencia de una afectación general, teniendo en cuenta la amplitud de servicios, y el que se tramita procedimiento de conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo, sobre la misma cuestión, y el que se tramitó conflicto colectivo contra la misma empresa cuando le fueron adjudicados los servicios de vigilancia en centros dependientes de la Dirección Provincial del INSS de Madrid, cuyo objeto era idéntico, la aplicación del convenio de empresa y no del Convenio Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad** con la correspondiente reducción salarial respecto del personal subrogado habiéndose dictado sentencia por el TS de fecha 31-5-2017 Rec. 234/2016 , siendo dicho precedente demostrativo de la existencia de una afectación general por notoriedad, como sostiene el TS en su sentencia de 3-5-2017 Rec. 3628/2015 , teniendo en el momento actual la empresa 600 trabajadores.

Por tanto se da la afectación general que da acceso al recurso de suplicación.

TERCERO .- Por la parte recurrente, al amparo de lo dispuesto en el art. 193.c) de la LRJS , se denuncia infracción de norma sustantiva, concretamente del art. 44 del ET , y jurisprudencia, por todas, STS 7-4-2016 Rec. 2269/2014 . Sosteniendo la parte recurrente que la **subrogación** producida en el sector de empresas de **seguridadseguridad**, no se encuadra en los supuestos previstos en el art. 44 del ET , sino en las previsiones del art. 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad** .

En el supuesto de sucesión de contratistas, como ocurre en el presente procedimiento, según constante jurisprudencia del TS, como afirma la STS 16-6-2016 rec. 2390/2014 : "no existe propiamente una transmisión de las mismas, sino la finalización de una y el comienzo de otra -formal y jurídicamente distinta- con un nuevo contratista. Por ello, para que se produzca la **subrogación** del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la adjudicataria saliente es necesario: a) que así lo impongan la norma sectorial o el pliego de condiciones; b) en ausencia de tales prescripciones es necesario -conforme al art. 44 ET - que se produzca la transmisión de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación. De esta forma, la sucesión empresarial resulta inexistente cuando hay sucesión de actividad, pero ninguna norma o prescripción convencional dispongan lo contrario, o no se acompañe la contrata con entrega de soporte patrimonial alguno que merezca la consideración de unidad organizada que sirva de sustrato a una actividad independiente (en tal sentido se manifestaban las SSTS 30/09/99 -rcud 3983/98 -; y 29/01/02 -rcud 4749/00 -).

Hay supuestos en los que no se produce la transmisión de elementos patrimoniales o de una infraestructura u organización básica para la explotación o una "sucesión de plantillas", principalmente en sectores en los que la actividad descansa en la mano de obra, y así en determinados sectores de actividad, los convenios colectivos , con el objeto de procurar el mantenimiento del empleo, establecen cláusulas subrogatorias, que son plenamente válidas , teniendo en cuenta la autonomía colectiva, pero que no son supuestos del art. 44 del ET .. Y como dicen las SSTS 1-6-2016 Rec. 2468/2014 ; 7-4-2016 Rec. 2269/2014 y 6- 7-2017 Rec. 1550/2016 : "**La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata...**"*Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de la Sala han sido constantes en señalar que cuando no se dan los requisitos legalmente previstos la **subrogación** puede producirse por mandato del convenio colectivo y para estos supuestos no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias de la cláusula del convenio aplicable; la **subrogación** sólo se producirá si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que allí se dispongan.*"

Con arreglo a la jurisprudencia , cuando tiene lugar , como en el presente supuesto, una **subrogación** convencional , no se aplica el régimen previsto en la Ley , sino el previsto específicamente en el convenio colectivo, y a dicha conclusión llega la sentencia recurrida, siendo la cuestión la de determinar en concreto, si producida la **subrogación** convencional, resulta de aplicación el convenio colectivo que se les venía aplicando, el estatal de empresas de **SeguridadSeguridad**, o el convenio de la nueva adjudicataria, cuestión que es objeto del siguiente motivo de recurso y que se analiza a continuación.

CUARTO .-La parte recurrente denuncia la infracción de normas sustantivas y jurisprudencia, concretamente del art. 1281 del Código Civil , en relación con el art. 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad** y el art. 3 del ET ; el art. 84.2 del ET y jurisprudencia aplicable.



La parte recurrente sostiene que , interpretando el art. 14 del Convenio Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad** , debe de concluirse que éste no establece que se hayan de respetar las normas de origen convencional de la empresa cesionaria , por lo que habrá que aplicar las normas del art. 84.2 del ET que otorga prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa.

El art. 14 del Convenio Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad** , dispone en lo que interesa en relación al objeto del proceso que:

"Artículo 14. **Subrogación** de servicios.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre **subrogación** de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de **seguridadseguridad**, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

"Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o nivel funcional, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de **subrogación**, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la **subrogación** se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo , las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo procederá la **subrogación**, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la **subrogación** cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio....

C.2) Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar."

La cuestión planteada en el recurso ha sido resuelta , en relación a la misma empresa recurrente, por STS de 31-5-2017 Recurso: 234/2016 , que en cuanto a la aplicación del convenio, e interpretando el art. 14 del mismo, aplica la norma más específica contemplada en el art. 44 del ET , y no la genérica contenida en el art. 84.2 del ET , al tratarse de un supuesto específico de **subrogación** empresarial y no un supuesto de concurrencia de convenios, que es el contemplado en el art. 84.2 del ET . En dicha sentencia se afirma que:

*"Significa lo anterior -como resaltamos en la última sentencia citada- que en estos supuestos de **subrogación** convencional «la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos: a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello. b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una "sucesión de plantilla" y una ulterior "sucesión de empresa". c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo. d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría **subrogación** empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/723/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET . Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de coherencia previsiones de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes...» (así, la ya referida STS -Pleno- 07/04/16 -rcud 2269/14 -).*

4.- Abundando en este planteamiento cumple indicar ahora -dando con ello respuesta a la cuestión debatida- que **en ausencia de previsión del Convenio al efecto, los efectos atribuibles a la subrogación convencional han de ser -en principio- los que rigen la subrogación legal** . Por las siguientes razones:



a).- En primer lugar, aparte de otra serie de prevenciones y requisitos que en nada afectan a la cuestión debatida, el Convenio Colectivo Estatal del sector vigente para los años 2015/2016 [Resolución de 04/09/15, en BOE 224/2015, de 18 de septiembre] dispone el artículo 14 [apartado A]) que «[c]uando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados ... la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo...»; y añade como obligación de la empresa adjudicataria [apartado C.2).1], que ésta «[d]eberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos... ».

Estas dos normas apuntan claramente a la solución arriba indicada, en tanto que: (1º) si por «**subrogación**» ha de entenderse el «acto por el que una persona sustituye a otra en los derechos y obligaciones propios de determinada relación jurídica» [Diccionario del Español Jurídico, del RAE/CGPJ]; (2º) si la nueva empresa adjudicataria ha de respetar los derechos laborales «reconocidos» a los trabajadores que asume; (3º) qué duda cabe que ambos mandatos - **subrogación** y respeto de derechos- son plenamente coincidentes en su significado; y (4º) que tales derechos y obligaciones no pueden ser sino los que regían la concreta relación laboral que se transmite y que por aplicación del art. 3 ET han de ser - aparte de otros singulares y «ad personam»- las condiciones laborales que se disfrutaban por aplicación del correspondiente Convenio Colectivo.

b).- En segundo término, excluidas -como es el caso- concretas previsiones del Convenio Colectivo en orden a particulares efectos de la **subrogación** «convencional» [en concreto, respecto del Convenio Colectivo aplicable], tampoco parece ofrecer duda de que la **subrogación** producida por aplicación de la normativa pactada del sector genera a su vez -como señalábamos en la más arriba citada STS 07/04/16 - una «asunción de plantilla», cuya realidad material una vez producida ha de imponer -por elemental lógica jurídica- las naturales consecuencias atribuibles a tal realidad ontológica, siquiera tan sólo ello tiene lugar en defecto de normas convencionales, que de existir resultarían de prioritaria aplicación.

5.- Por ello, porque el tan referido Convenio Colectivo Estatal de Empresas de **SeguridadSeguridad** no contiene previsión expresa alguna respecto de la norma colectiva que aplicar en los supuestos de obligada **subrogación** -convencional- en el sector, salvo esa significativa referencia a que la nueva adjudicataria habrá de «respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos... », no se nos presenta dudoso que en el caso procedía aplicar -como la decisión recurrida entendió- el Convenio Colectivo de la anterior empresa adjudicataria, por aplicación del art. 44.5 ET, en el que se dispone que «[s]alvo pacto en contrario ... 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». Mandato que se impone en autos como específica previsión cuya especialidad ha de imponerse a la más genérica previsión del art. 84.2 ET que se dice infringido por inaplicación y que tiene diferente función y ámbito aplicativo [la concurrencia de convenios, que no **subrogación** empresarial]."

Procede en consecuencia, teniendo en cuenta la sentencia del TS antes referida, que resuelve una cuestión idéntica, en relación al mismo precepto convencional y a la misma empresa recurrente, la desestimación del motivo.

QUINTO .- Las costas del recurso son a cargo de la parte recurrente (artículo 235.1 LRJS), pudiendo la Sala, conforme a la norma citada, fijar discrecionalmente en esta resolución los honorarios del o los letrados o graduados sociales impugnantes del recurso. En tal sentido, los autos del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18.5.2007 (r. súplica 3265/2004) y 2.7.2009 (r. súplica 3395/2007), entre otros.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación nº 717/2017, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, con fecha 7 de septiembre de 2017 , autos 474/2017, que confirmamos. Con imposición a la parte recurrente de las costas causadas, incluyendo los honorarios de los Abogados de las partes impugnantes del recurso de suplicación en la cantidad de 600 euros a cada uno. Debe decretarse la pérdida del depósito necesario para recurrir (artículo 204.4 LRJS) y su ingreso en el Tesoro Público (artículo 229.3), así como de la consignación realizada por la parte recurrente, dándose a la misma su legal destino

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.



- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y 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.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de **SeguridadSeguridad** Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Español de Crédito (Banesto), debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOS