



Roj: **STSJ CL 829/2019 - ECLI: ES:TSJCL:2019:829**

Id Cendoj: **47186340012019100368**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **31/01/2019**

Nº de Recurso: **1804/2018**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JESUS CARLOS GALAN PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00198/2019

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 37274 44 4 2018 0000063

Equipo/usuario: JCC

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001804 /2018 G

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000029 /2018

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña Rogelio

ABOGADO/A: ADOLFO LUÍS DÍAZ GONZÁLEZ-COBOS

PROCURADOR: MARIA YOLANDA MOLPECERES NIETO

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: GARNICA FACILITY SERVICES SA

ABOGADO/A: ALBERTO JOSE RODRIGUEZ AMOROSO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Illtmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López

Presidente de Sección

D^a Susana M^a Molina Gutiérrez

D. Jesús Carlos Galán Parada/



En Valladolid a 31 de enero de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. **1804/2018**, interpuesto por **D. Rogelio** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N° Uno de Salamanca, de fecha 11 de junio de 2.018 , (Autos núm. 29/2018), dictada a virtud de demanda promovida por **el precitado recurrente**, contra **GARNICA FACILITY SERVICES S.A.** sobre **RECLAMACIÓN DE CANTIDAD**.

Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON Jesús Carlos Galán Parada**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Con fecha 12 de enero de 2.018 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. Uno de Salamanca demanda formulada por D. Rogelio en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos que consta en su parte dispositiva.

SEGUNDO. - En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

" **PRIMERO.**- El demandante DON Rogelio , con D.N.I. n° NUM000 , presta servicios para la empresa demandada "GARNICA FACILITY SERVICES S.A.", con C.I.F. A-48094536, desde el día 1 de marzo de 2017, en virtud de contrato de trabajo indefinido y a jornada completa, con la categoría profesional de especialista, y percibiendo un salario mensual de 1.579,40 euros brutos mensuales, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en el centro de trabajo de la empresa "MSD Animal Health" sito en el Polígono "El Montalvo" de Carbajosa de la Sagrada (Salamanca), empresa esta que tiene contratada con la aquí demandada la prestación de los servicios de limpieza. El demandante ha venido prestando servicios en el mismo centro de trabajo para las sucesivas empresas de limpiezas subcontratadas, que se fueron subrogando en la relación laboral, con una antigüedad reconocida de 16 de octubre de 2006 (hechos no controvertidos).

SEGUNDO.- En fecha 2 de febrero de 2011, el demandante suscribió un acuerdo con la empresa "ISS Facility Services", que era la contratada entonces para los servicios de limpieza, en los términos siguientes (documento n° 2 aportado con la demanda):

"D. Juan Francisco , con DNI NUM001 , como Gerente de ISS FACILITY SERVICES:

El Trabajador

Apellidos y Nombre DNI Antigüedad

Rogelio NUM000 16-10-06

Para dar cumplimiento a la sentencia 4/11 de doce de enero de dos mil once que resuelve los autos N° 591 a 618 planteados en el Juzgado de lo Social N° 2 de Salamanca:

ACUERDAN

- 1.- Que a partir del acuerdo, el convenio colectivo de aplicación para los trabajadores de ISS en Intervet será el de limpieza de edificios y locales de la provincia de Salamanca.
- 2.- Que se reconoce la antigüedad que los trabajadores poseían en Vexter antes de la sucesión de ISS en el centro Intervet.
- 3.- Que con la entrada en vigor del presente acuerdo, y con efectos económicos 1 de marzo de 2011, se abonará la antigüedad (trienio/s al precio que en cada momento determine el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Salamanca. En este sentido esta misma cantidad se decaerá de la mejora voluntaria que los trabajadores disfrutaban hasta el momento.



En las jornadas parciales se abonará el trienio generado conforme al convenio de limpieza, absorbiendo y compensando dicho importe con la mejora voluntaria. Al superar el valor de la antigüedad a la mejora voluntaria, ISS asume dicha diferencia.

4.- Los nuevos trienios que se generen a partir del día uno de enero de 2012, se abonarán conforme al convenio colectivo de limpieza de la provincia de Salamanca, sin compensarse con la mejora voluntaria.

5.- La empresa ISS FACILITY SERVICES, a partir del uno de marzo de 2011 se compromete y obliga a que las sucesivas subidas salariales establecidas en el convenio colectivo de limpieza o en las revisiones de éste, no sean absorbidas ni compensadas con la mejora voluntaria que a cada trabajador le corresponda una vez ejecutados los anteriores compromisos.

Y en prueba de conformidad de lo anteriormente acordado, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento,"

TERCERO.- En la nómina del actor correspondiente al mes de marzo de 2011, en que la empresa empleadora era "ISS Facility Services", el demandante percibió en concepto de salario base la suma bruta de 872 euros, de antigüedad 37,07 euros y de mejora voluntaria 184,13 euros. En la del mes de diciembre de 2015, siendo también "ISS" la empleadora percibió 902,83 euros de salario base, 115,14 euros de antigüedad y 294,19 euros de mejora voluntaria.

En el periodo comprendido entre enero y octubre de 2016, la empresa que se subrogó en la relación laboral "Concentra", abonó al actor en concepto de salario base 902,83 euros, de antigüedad 115,14 euros y de mejora voluntaria 294,19 euros. Esa misma empresa, a partir del mes de noviembre de 2016 le abonó, de salario base 906,44 euros, de antigüedad 115,59 euros y de mejora voluntaria 289,11 euros (documental aportada por la actora en la diligencia final)

CUARTO.- Desde el mes de marzo de 2017 en que la demandada se subrogó en la relación laboral, viene satisfaciendo al actor en concepto de salario base la suma de 911,88 euros, de antigüedad 116,28 euros y de mejora voluntaria de 289,11 euros (documento nº 1 aportado por la empresa demandada en el juicio).

QUINTO.- El demandante realizó entre el 22 de marzo y el 12 de abril de 2017, un curso básico de seguridad y salud impartido por la Entidad "Aduo Group", de cincuenta horas, en la modalidad formativa a distancia (documento nº 5 aportado con la demanda). **SEXTO.-** El demandante, en el periodo comprendido entre marzo y diciembre de 2.017, ha prestado servicios para la empresa demandada en turnos de mañana, tarde y noche, con una duración de 7,6 horas por turno, el número de horas mensuales siguientes, s.e.u.o., (cuadrantes aportados como documentos nº 4 de la empresa):

MES HORAS TRABAJADAS

Marzo 167,2

Abril 129,2

Mayo 167,2

Junio 159,6

Julio 91,2

Agosto 182,4

Septiembre 159,6

Octubre 174,8

Noviembre 159,6

Diciembre 60,8

SEPTIMO.- El demandante estuvo de vacaciones del 17 al 30 de julio de 2017, y 10 días en el mes de diciembre, y disfruto de seis días de descanso también el mes de diciembre (cuadrantes aportado como documento nº 4 de la empresa).

OCTAVO.- El demandante, junto con otros trabajadores de la empresa, dirigió escrito a ésta de fecha 21 de junio de 2017, solicitando se les reconociera que realizaban trabajos que han de ser considerados tóxicos y peligrosos, y que por tanto proceda a abonarles el plus establecido en el convenio colectivo para los puestos de trabajo que realizan labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas en el porcentaje que a cada trabajador corresponda (documento nº 6 aportado por la parte actora en el juicio).



NOVENO.- En fecha 15 de enero de 2018 el demandante recibió de la empresa demandada, información de riesgos laborales, comprometiéndose y responsabilizándose de su estudio y aplicación y de velar para que los trabajos que desarrollara se realicen con la mayor seguridad, teniendo en cuenta las medidas preventivas a adopción en cada caso. En la misma fecha le hizo entrega de los siguientes equipos de protección individual: ropa de trabajo, guantes de protección, calzado de seguridad y gafas de protección (documento nº 2 aportado por la empresa en el juicio).

DECIMO.- En la empresa demandada existe un Plan de Prevención específico para los servicios de limpieza y de recepción en las Plantas de la empresa MSD de Salamanca, fechado en mayo de 2017, el cual consta aportado en autos (documento nº 3 aportado por la empresa). Entre los trabajos a realizar, incluye el plan los de la categoría de especialista, en los siguientes términos: "Realiza la limpieza de cristales u otros tipos de limpieza en los centros clientes con los medios que sean necesarios (plataformas elevadoras, escaleras de mano, etc.) Realiza además trabajos que requieren de mayor cualificación o especialización (trabajos con maquinaria específica, trabajos de altura, etc.). Puede ser limpiador o limpiacristales.

En la identificación de riesgos se incluyen además de los propios de la actividad de limpieza, los de la actividad propia de MSD. En su Anexo I se incluye la evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva de los puestos de limpiador, limpiacristales y encargado. En concreto en el riesgo identificado con el número 15, riesgo de exposición a sustancias químicas, que se valora como de nivel bajo, se incluyen entre los factores de riesgo: uso de productos químicos para la limpieza (disolventes, desinfectantes...), polvo que se genera al realizar limpiezas en garaje, parking, almacenes y limpieza de sala de baterías, y como medidas preventivas: tener a disposición de los trabajadores las fichas técnicas y de seguridad de los productos, formación e información en la manipulación de productos químicos, proporcionar los equipos de protección necesarios al producto que se manipula, no utilizar el olfato para identificar productos contenidos en envases sin etiquetar, desechar los que carezcan de identificación, no utilizar productos químicos pulverizados, no fumar, comer, ni beber cuando se manipulen productos químicos, y no cambiar los productos de sus envases originales, los envases deben estar etiquetados, no pasar los productos a envases alimenticios. Como riesgo señalado con el número 19 se analizaba el riesgo de exposición a contaminantes biológicos, calificando como riesgo bajo, recogiendo como factores de riesgo: limpieza de servicios higiénicos, recogida de basura: papeleras, bolsas y otros recipientes de basura, limpieza de residuos orgánicos y recogida de aguas residuales en desbordamientos de fosas sépticas. Como medidas preventivas: usar guantes de protección biológica, en la recogida de aguas residuales se llevará traje de agua, botas de agua antideslizantes, guantes y pantalla facial para evitar salpicaduras, al finalizar el trabajo se lavarán y desinfectarán los equipos de protección individual y la ropa de trabajo, para recoger objetos punzantes utilizar guantes contra peligro mecánico, y dotar a los trabajadores de los epis de protección adecuados (documento nº 3 aportado por la empresa).

UNDECIMO.- En el seno de la empresa "MSD Animal Health" existe una instrucción técnica interna sobre gestión y control de residuos peligrosos, de fecha 10 de noviembre de 2014, en la que se establece la metodología que sigue la misma para la manipulación, almacenamiento y la gestión externa de los residuos peligrosos generados en sus instalaciones, con el fin de cumplir con los requisitos legales y otros requisitos suscritos al respecto, evitando riesgos en la salud de los trabajadores y efectos ambientales, la cual consta aportada en autos y cuyo contenido se da aquí por reproducido en su integridad. En lo que se refiere a la manipulación y almacenamiento de residuos peligrosos (apartado 5.1), la referida instrucción establece que "El modo correcto de almacenamiento de residuos peligrosos es en contenedores cerrados dependiendo de las características del residuo, que no permitan el derrame o vertido y en áreas cerradas con acceso restringido al personal. El almacenamiento de residuos peligrosos debe garantizar condiciones de seguridad y salud para el medio ambiente y los trabajadores..." (documento nº 1 aportado por la parte actora en el juicio).

DUODECIMO.- La relación laboral entre las partes se rige por el Convenio Colectivo para las actividades de Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca, publicado en el B.O.P. de 22 de agosto de 2016 (documento nº 5 aportado por la parte actora en el juicio).

DECIMO TERCERO.- El actor presentó papeleta de conciliación ante el SMAC el día 29 de noviembre de 2017, celebrándose el acto de conciliación el día 20 de diciembre siguiente, con el resultado de sin efecto."

TERCERO. - Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D. Rogelio que fue impugnado por **GARNICA FACILITY SERVICES S.A.** y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO. - Frente a la sentencia de instancia parcialmente estimatoria de la demanda se alza en suplicación la parte actora, destinando su recurso tanto a la revisión de los hechos declarados probados como al examen de las normas sustantivas y doctrina jurisprudencial.

Por afectar al orden público procesal procede, en todo caso, resolver con carácter previo la cuestión planteada por la parte demandada en el motivo 1º de su impugnación, referida a la irrecurribilidad de la citada resolución por ser la cuantía litigiosa inferior a 3.000 €.

El artículo 191.1 de la LRJS dispone que "son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario". Dentro de estas excepciones, el apartado g) del número 2 refiere las "reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros". El artículo 192.2 del mismo texto señala, por último, que "cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario".

La demanda iniciadora del presente procedimiento incluye, además de reclamaciones de cantidad que por su importe anualizado no sobrepasan el límite indicado (45.72 €/mes de diferencia por mejora voluntaria), otras que, bien por ser de cuantía indeterminada (plus de toxicidad o compensación de horas extras en metálico), bien por circunscribirse a la declaración de un derecho (compensación de horas extras en descanso, declaración del derecho del trabajador a conocer su calendario laboral y su horario y turnos a principios del año), quedan fuera de los supuestos en que, ya sea por la cuantía, ya por la naturaleza de la acción ejercitada, existe una previsión expresa de exclusión del recurso de suplicación, lo que supone, sensu contrario, la admisión del mismo, no solo respecto a esas concretas pretensiones sino, como establece el antes transcrito artículo 192.2 de la LRJS, en relación a la totalidad de las formuladas en el proceso.

SEGUNDO. - En el ámbito del artículo 193.b) de la LRJS se pretende la modificación del hecho probado 6º para que, en los términos consignados en el escrito de recurso, se indiquen las horas trabajadas en cuantía distinta de la contemplada en sentencia.

Se apoya para ello el recurrente en diversos cuadrantes que se acompañan al escrito de formalización, cuya eficacia probatoria se pretende hacer valer al amparo del artículo 233 de la LRJS, según el cual en los recursos de suplicación la Sala no admitirá a las partes documento alguno, ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos, si bien añade como excepción la posibilidad de su admisión si el recurrente presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental.

La justificación que el recurrente ofrece para fundar la aportación de los documentos incluye, en sí misma, la explicación de su rechazo. Y es que si ya disponía de ellos al tiempo del juicio fue en ese acto donde pudo y debió aportarlos en cumplimiento de la carga probatoria prevista en el artículo 217 de la LEC. El que la parte contraria no hubiese negado previamente la realización de las horas que el demandante afirmaba haber hecho es inherente a las exigencias procedimentales del proceso laboral, donde es en el acto del juicio cuando, conforme al artículo 85.2 de la LRJS, corresponde al demandado contestar afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y, en todo caso, no eximía al demandante de su deber de acreditar los hechos constitutivos de su pretensión. Por tanto, no es que éste no hubiese podido aportar al acto del juicio los documentos en cuestión, sino que, pudiendo haberlo hecho, no lo hizo por su exclusiva decisión. El motivo, en consecuencia, es desestimado.

TERCERO. - Con el mismo apoyo procesal se interesa la adición de un hecho probado noveno con la siguiente redacción:

"El actor presentó Papeleta de Conciliación en 11 de abril de 2017 ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Junta de Castilla y León contra la empresa Concentra Servicio y Mantenimiento SAU, Garnica S.A. y la empresa CBRE Corporate Outsourcing S.L. en reclamación de la cantidad de 2.717,93 € por diversos conceptos entre los que se incluían la cantidad de 60,96 de la subida salarial del año 2016 y la subida salarial del mes de enero de 2017, siendo la cantidad abonada por la empresa CBRE Corporate Outsourcing S.L."

Se funda la pretensión en la papeleta de conciliación y acta de conciliación, pero no se justifica la pertinencia y fundamentación del motivo, tal y como exige el artículo 196.3 de la LRJS, y, por tanto, su trascendencia para el fallo, por lo que es rechazado.



CUARTO. - Ya en el campo del artículo 193.c) de la LRJS se denuncia infracción del artículo 34 ET y 7 del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales, así como del artículo 35 del ET en relación con el 25 del convenio colectivo y, por último, del artículo 44 ET en relación con el 35 del convenio colectivo.

Entiende el recurrente, en definitiva, que los efectos propios de la subrogación operada el 1 de marzo de 2017 entre Concentra Servicio y Mantenimiento SAU y Garnica S.A. obliga a esta última a abonar el exceso de horas que resulta si sumamos a las efectuadas desde la citada fecha (hecho probado 6º), las realizadas en enero y febrero de 2017 por cuenta de la cedente, citada en primer lugar. Para el cálculo de dicho exceso se apoya en datos que no constan en el relato de hechos probados en cuanto resultan de los cuadrantes referidos en el fundamento de derecho 2º, que no han sido admitidos, al igual que la revisión fáctica interesada en base a ellos. Es, por ello, de aplicación la doctrina del Tribunal Supremo en virtud de la cual no podrá prosperar la revisión jurídica cuando no se hayan alterado los supuestos de hecho que en la resolución se constaten y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima correlación (sentencias del Tribunal Supremo de 6 de diciembre de 1.979 y 10 de mayo de 1.980 (RJ 1980, 2112).

Tampoco puede aceptarse su afirmación de que los días disfrutados como descanso sean computables parcialmente como días de libre haber en los términos del artículo 11 del Convenio Colectivo de Limpieza, Abrillantado y Pulimentado de Edificios y Locales de Salamanca. Por el contrario, estos últimos son considerados como permisos de libre disposición en un número de tres al año y no es esta la terminología que, de acuerdo con la sentencia, se emplea en los cuadrantes, que hablan de descanso (concepto propio de la compensación de horas extraordinarias que prevé el artículo 25 del mismo texto) y contemplan los días correspondientes en un total de seis y no de tres.

En consecuencia, la vinculación que el recurrente realiza entre el exceso de horas trabajadas y el curso básico de seguridad y salud que efectuó entre el 22 de marzo y el 12 de abril de 2017 es puramente subjetiva y nada justifica la alteración de la valoración jurídica efectuada por la juzgadora de instancia en esta materia, por lo que el motivo es rechazado.

QUINTO. - Por último, bajo el ordinal cuarto se vuelve a denunciar, con apoyo en el artículo 193.c) de la LRJS, infracción de normas sustantivas y, en concreto, del artículo 44 ET en relación con el 35 del convenio colectivo de aplicación.

En este caso, la controversia se plantea en relación con la denominada mejora voluntaria, respecto a la que la sentencia de instancia declara como indiscutido hecho probado que la empresa cedente abonó al actor un importe mensual de 294,19 € hasta octubre de 2016 y de 289,11 € a partir de noviembre, manteniéndose tal cuantía al tiempo en que se produjo la subrogación, en marzo de 2017, a partir de la cual la cesionaria demandada mantuvo la cifra. También se declara probado que en el primer intervalo temporal el salario base del trabajador fue de 902,83 € y el plus de antigüedad de 115,14 € y en el segundo de 906,44 € y 115,59 €, respectivamente (hecho probado 3º), así como la existencia de un pacto de no absorción ni compensación de las subidas salariales con la mejora voluntaria (hecho probado 2º).

Como ya ha establecido esta Sala en sentencia de 22 de noviembre de 2018, rec. 1720/2018 en relación a un convenio colectivo de redacción idéntica, respecto a la materia que nos ocupa, al propio de la provincia de Salamanca, cabe entender que se ha transmitido una unidad productiva con autonomía funcional en caso de sucesión de contratadas, siendo aplicable el artículo 44 ET, cuando tal efecto es, precisamente, el que el convenio dispone al indicar en el artículo 35 que "el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio", remitiéndonos, por identidad terminológica, a aquello que el artículo 44.2 del ET considera como sucesión empresarial, con los efectos que a ella son inherentes: "A los efectos de lo previsto en este 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 accesorio". Debe recordarse, en este sentido, que la reciente sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 nº C-60/2018, señala que si la operación de cambio de contrata va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas (que, en este caso, el convenio colectivo asume por el mero hecho del cambio), resulta de aplicación la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y que el Tribunal Supremo ha asumido esta doctrina en su sentencia de 27 de septiembre de 2018, rcud. 2747/2016, en el sentido de que, en tales casos, en la sucesión de contratadas hay transmisión de empresa encuadrable en el artículo 44 ET.



Pues bien, la aplicación de este precepto conlleva necesariamente la de su apartado 3, según el cual "el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas". De ello se deriva, señala el TJUE en la sentencia antes referida, que "desde que se da el traspaso, el cesionario se subroga en la posición del cedente respecto de todos los derechos y obligaciones del cedente existentes en ese momento, asumiendo obligatoriamente las deudas que aquel hubiera contraído con el trabajador; los Estados pueden reforzar tal garantía estableciendo que sean responsables solidarios cedente y cesionario respecto de las deudas anteriores, pero esta posibilidad, desde luego, no empece que el cesionario sea responsable siempre, se le añada o no legalmente la responsabilidad del cedente".

La traslación de lo expuesto al presente caso lleva a entender que si, como se ha indicado, existía un pacto de respeto de la mejora voluntaria del trabajador independientemente de las subidas salariales que se fueren produciendo y así se aplicó sucesivamente con un importe mensual de 294,19 €, la reducción por la empresa cedente de dicho importe vulneró el compromiso adquirido, generando el derecho del actor a la restitución y satisfacción íntegra de su mejora voluntaria por aplicación del artículo 1096 CC, que vincula, de conformidad con el artículo 44.3 ET y en lo que aquí nos ocupa, a la entidad cesionaria por tratarse de una situación jurídica previa a la transmisión respecto a la que rige la garantía de mantenimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores tras la subrogación, también recogida en el artículo 35.1 del convenio colectivo. En su definición cuantitativa, lo expuesto lleva a la estimación de la pretensión del actor de abono de las diferencias no satisfechas por esa mejora voluntaria a partir de la transmisión, por lo que el recurso debe prosperar en este punto.

Por lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que DEBEMOS ESTIMAR Y ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por D. Rogelio contra la sentencia dictada en fecha 11 de junio de 2018 por el Juzgado de lo Social número 1 de Salamanca en autos 29/2018, en virtud de demanda promovida por el recurrente frente a GARNICA FACILITY SERVICES S.A. en materia de derechos y reclamación de cantidad, y, en consecuencia, **revocamos parcialmente** la citada resolución y declaramos el derecho del actor a percibir la cuantía fija de 294,14 € mensuales por el plus salarial de mejora voluntaria, condenando a la empresa recurrida-impugnante a abonarle la cantidad de 45,72 € por diferencias correspondientes al citado concepto en el periodo marzo a noviembre de 2017. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros** en la cuenta núm. 4636 0000 66 1804/18 abierta a **no** mbre de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .



Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ