

Roj: **STS 3197/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:3197**Id Cendoj: **28079140012016100459**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **01/06/2016**Nº de Recurso: **2468/2014**Nº de Resolución: **460/2016**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 1 de junio de 2016

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a. Marta , representada y asistida por el letrado D. José Luis de Vicenta Álvarez, contra la sentencia dictada el 9 de mayo de 2014 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1886/2013 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid, de fecha 3 de julio de 2013 , recaída en autos núm. 787/2012, seguidos a instancia de D^a. Marta , contra la entidad Valoriza Facilities SAU; ISS Facility Service S.A.; y Esabe Limpiezas Integrales, S.L., sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida ISS Facility Services, S.A. representado y asistido por la letrada D^a. M^a Carmen Ruiz Pérez; y Valoriza Facilities, S.A.U. representado y asistido por el letrado D. Jorge Martín Blanco.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de julio de 2013 el Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO- D^a. Marta con DNI NUM000 ha prestado servicios para la empresa ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES S.L. desde el 8-1-09 tras subrogarse dicha empresa en la trabajadora en fecha 1-8-11 en virtud de lo previsto en el artículo 24 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid, con la categoría profesional de Limpiadora, jornada de 30 horas semanales y percibiendo un salario diario de 30,70 euros con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras.

SEGUNDO.- La actora viene prestando servicios en el centro de trabajo sito en los Juzgados de Torrejón de Ardoz, habiéndose emitido una certificación por el Secretario de los Juzgados señalando la realización por parte de la actora de dos horas extras durante las mañanas de junio de 2011, en concreto 16 horas del día 21 al 30, 40 horas en el mes de julio durante 20 días y 16 horas en agosto, del 1 al 10 de agosto por encima de su jornada ordinaria.

TERCERO.- En fecha 21-5-12 la entidad ISS FACILITY SERVICES S.A. pasó a ser la adjudicataria del servicio en el que la actora prestaba servicios y a partir del 1-3-13 es la entidad VALORIZA FACILITIES SAU la que se hace cargo de tal servicios adjudicándole una jornada de 27,5 horas semanales.

CUARTO.- La entidad ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES S.L. desde el mes de marzo de 2012 no consta que haya abonado a la actora sus salarios, en concreto las siguientes cantidades y por los conceptos que se indican a continuación según desglose del hecho tercero de la demanda:

PAGA EXTRA BENEFICIOS 2011: 735,69 EUROS

PAGA VERANO 2011: 735,69 EUROS



PP. VACACIONES 2012: 294,28 EUROS

SALARIO MARZO 2012: 944,14 EUROS

SALARIO ABRIL 2012: 919,62 EUROS

SALARIO MAYO 2012: 613,08 EUROS

QUINTO.- Consta presentada papeleta de conciliación previa».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando la demanda promovida por D^a. Marta frente a la Entidad VALORIZA FACILITIES SAU frente a la Entidad ISS FACILITY SERVICE S.A. y frente a la entidad ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES S.L. condeno a las empresas ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES S.L. y ISS FACILITY SERVICES S.A. de forma solidaria a abonar a la actora la suma de 4.588,82 euros más el recargo del 10% en concepto de recargo por mora.

Asimismo absuelvo a la Entidad VALORIZA FACILITIES S.A. de los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por ISS Facility Services S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 9 de mayo de 2014, en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la mercantil ISS FACILITY SERVICES S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid, de fecha tres de julio de dos mil trece, revocamos la Sentencia de instancia, y condenamos a la mercantil ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES, S.A. al abono de la cantidad de 4.588,82 € por los conceptos de la demanda y al abono de los correspondientes intereses legales por mora ex artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ello, con expresa absolución a las mercantiles ISS FACILITY SERVICES, S.A. y VALORIZA FACILITIES, S.A.U. de los pedimentos de la demanda. Devuélvase a la mercantil ISS FACILITY SERVICES, S.A. el depósito y la consignación efectuada una vez sea firme esta sentencia, de conformidad con el artículo 203.1 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre ».

TERCERO.- Por la representación de D^a. Marta se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 14 de julio de 2014. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 10 de diciembre de 2013.

CUARTO.- Con fecha 12 de junio de 2015 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso PROCEDENTE.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 31 de mayo de 2016, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión controvertida en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si en un supuesto de subrogación empresarial por sucesión de contratadas operada por mandato del convenio colectivo, que exonera de responsabilidad a la empresa entrante por deudas salariales contraídas por la empresa saliente antes de la transmisión, la empresa que se hace cargo de la plantilla en aplicación del convenio responde o no de aquéllas deudas salariales.

La sentencia recurrida es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de mayo de 2014, recaída en el recurso 1886/2013, que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil ISS FACILITY SERVICES, SA contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid que había estimado la demanda formulada por D^a. Marta y condenado solidariamente a la referida mercantil y a ESSABE LIMPIEZAS INTEGRALES, SL, absolviendo a la entidad VALORIZA SERVICES, SA.

En dicha sentencia constan como probados los siguientes hechos relevantes a los presentes efectos relativos al examen de la existencia de contradicción: 1) La Sra. Marta había venido prestando servicios para la empresa ESSABE LIMPIEZAS INTEGRALES, SL en virtud de contrato a tiempo parcial en el centro de trabajo de los Juzgados de Torrejón de Ardoz. 2) Con fecha 21 de mayo de 2012 la entidad ISS FACILITY SERVICES, SA pasó a ser la adjudicataria del servicio en el que la actora prestaba su trabajo y a partir del 1 de marzo de 2013 fue la entidad VALORIZA SERVICES, SA, la que se hizo cargo de tales servicios. 3) En el momento



de la primera subrogación la empresa ESSABE LIMPIEZAS INTEGRALES, SL adeudaba a la actora diversas cantidades salariales correspondientes a pagas extras de beneficios y verano 2011, vacaciones 2012 y salario de marzo, abril y mayo de 2012 que ascendían a la cantidad de 4.588,82 euros. 4) Resultaba de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid para los años 2012, 2013 y 2014.

Sobre la base de tales hechos, la Sentencia recurrida absolvió a la mercantil recurrente (contratista entrante) al entender que nos hallamos ante un supuesto diferente del previsto en el artículo 44 ET . No existe en el caso la transmisión de una entidad organizada de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio. No hay transmisión de elementos materiales. Y la norma convencional no establece que la contratista entrante responda de las deudas salariales pendientes con el antiguo contratista, por lo que no cabe la condena solidaria del nuevo contratista con respecto a cantidades no abonadas por el anterior como ya señalara la STS de 31 de marzo de 1998, rec. 1744/1997 .

Disconforme con la expresada resolución, la Sra. Marta ha formulado el presente Recurso de Casación para la Unificación de la Doctrina, ofreciendo como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de diciembre de 2013, recaída en el recurso 1385/2013 . En la misma se contempla el supuesto de una trabajadora que venía prestando servicios para una empresa (Tecvise Servicons Alcalá, S.L.) hasta el 15 de abril de 2011, en que fue subrogada por otra mercantil (Clece, S.A.). La primera de las empresas citadas tenía pendiente una deuda con la actora antes de la subrogación. Resultaba de aplicación el Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. La sentencia condenó solidariamente a ambas mercantiles por la antedicha deuda, con el argumento de que la responsabilidad sobre el abono de las cantidades adeudadas a la trabajadora recae no sólo sobre la anterior empleadora, sino también sobre la nueva adjudicataria del servicio de limpieza.

La comparación de ambas resoluciones evidencia una total similitud pues en ambas se debate la posible exención de responsabilidad de la empresa entrante en la deuda salarial contraída por la anterior contratista en supuestos de sucesión de contratistas de limpieza sujetas al Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. Queda cumplida, tal como expone el informe del Ministerio Fiscal y no cuestiona la recurrida, la exigencia prevista en el artículo 219.1 LRJS puesto que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos diferentes.

SEGUNDO.- Al amparo del artículo 207.e) LRJS plantea la recurrente un único motivo de recurso denunciando infracción del ordenamiento jurídico, en concreto, de los artículos 44 ET y 24 del Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid .

La cuestión controvertida ha sido recientemente resuelta en dos sentencias del pleno de la Sala. La primera de fecha 7 de abril de 2016, rcud. 2269/2014, relativa al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad ; y, la segunda de fecha 10 de mayo de 2016, rcud. 2957/2014 , respecto del Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, en un asunto exactamente igual al presente. A la doctrina contenida en ambas sentencias hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica.

Para resolver la primera infracción denunciada: la del artículo 44 ET , hemos de reiterar que en supuestos como el presente no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores . Esta Sala, a partir de la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92 , ha señalado, a propósito de la subrogación establecida en el precepto referido, que «ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET , salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación». Por ello, para garantizar en la medida de lo posible la continuidad en el empleo, en los convenios colectivos se suelen acordar, para el caso de la sucesión de contratistas en las que no se produce el fenómeno de la transmisión previsto en el artículo 44 ET , unas denominadas cláusulas subrogatorias que establecen importantes garantías de empleo para los trabajadores afectados a través de la imposición de la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata. La validez de estas cláusulas no ha venido admitiendo duda alguna porque si el supuesto de hecho a que se refieren queda excluido del artículo 44 ET , resulta perfectamente válido que la autonomía colectiva favorezca la continuidad de las relaciones laborales afectas a un servicio que permanece y que ese favorecimiento se realice en unas concretas y determinadas condiciones que son fruto del acuerdo logrado a través de la negociación colectiva.

De esta manera, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02 , que recoge la doctrina comunitaria-. 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.

En punto a la normativa aplicable, el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que «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 tal traspaso. Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso».

En concordancia con este mandato el artículo 44.3 ET establece la responsabilidad solidaria de ambas empresas a las transmisiones por actos inter vivos durante tres años por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Se trata, pues, de una previsión específica incorporada por el legislador español que, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en los casos de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar (SSTS de 15 de julio de 2003, rcud. 3442/2001 y 4 de octubre de 2003, rcud. 585/2003 , entre otras).

TERCERO.- 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.

Así, la ya lejana STS de 10 de diciembre de 1997, rec. 164/1997 señaló que: «en los supuestos de sucesión de contratas la pretendida transmisión de contratas, 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 de 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 tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta , pues la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente» para añadir que «No existe, por tanto, una transmisión empresarial en los términos que se regulan ni en el art. 44 ET ni en el ap. 1 del art. 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1977 , por lo que la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente de producirse no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable, a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse». Doctrina reiterada punto por punto por la SSTS de 31 de marzo de 1998, rcud. 1744/1997 y de 29 de enero de 2002, rec. 4749/2000 .

Referida a empresas de limpieza, la STS de 23 de mayo de 2005, rec. 1674/2004 , señaló que «en las contratas sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET , sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida».

La STS de 20 de septiembre de 2006, rec. 3671/2005 , referida a un supuesto de sucesión de contratas de seguridad, reiteró que «en los supuestos de mera sucesión de contratas, sin transmisión de elementos patrimoniales, no existe una transmisión empresarial en los términos que se regulan en el artículo 44 ET ... [por lo que]... la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente, de producirse, no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse».



Más recientemente la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011, ha señalado que «los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007, porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa ... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Seguridad ...", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, pues como decíamos en nuestras SSTs de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99, respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET, sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio».

Con tales fundamentos, nuestra reciente STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012, ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, que «En el asunto examinado, como anteriormente se ha consignado, no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco "sucesión de plantillas", por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece».

No constituye óbice alguno para el mantenimiento de la expresada conclusión que la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- dispusiera que "el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato". Tal previsión se refiere a los efectos derivados directamente de la Directiva y, obviamente, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET, pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET. Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria, introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla. Y es que la relación entre el artículo 44 ET y el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación.

En este punto conviene advertir que 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, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, concededores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pautado). La tarea de los órganos jurisdiccionales, en consecuencia, no es la de enjuiciar la bondad material o social de sus previsiones sino el ajuste a las normas de Derecho necesario y en tal empeño consideramos que la sentencia de instancia alberga doctrina acertada.

CUARTO.- Respecto de la denuncia de infracción del artículo 24 del Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, hay que recordar siguiendo a la Sentencia de esta Sala de 10 de mayo de 2016 (Rcud. 2957/2014), que el mencionado precepto establece, en su largo contenido, dos reglas que facilitan la interpretación en orden a si está o no regulada en el mismo la responsabilidad solidaria de las empresas entrantes en relación con los adeudos de la empresa saliente con los trabajadores en cuyos contratos se subroga la nueva adjudicataria.

En la primera de ellas se establece el efecto subrogatorio para la nueva empresa adjudicataria en relación con los contratos del personal asumido procedente de la empresa saliente. Pero esto solamente significa que el nuevo contratista tiene la obligación de respetar las condiciones laborales que tenían los trabajadores con el contratista anterior, no que se garantice una responsabilidad solidaria para la satisfacción de las deudas contraídas por el empresario anterior.

En la segunda regla - en el punto 3 del artículo - se regula la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos en relación con los trabajadores, entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio, estableciendo que tal liquidación, deberá ser percibida "en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente", lo cual sugiere claramente que dicha liquidación debe realizarse por la empresa saliente. Y asimismo que los trabajadores tienen derecho a disfrutar con la nueva adjudicataria del servicio la parte de vacaciones no disfrutada al producirse la subrogación, en cuyo caso el precepto pone a cargo del empresario entrante el pago de la parte proporcional del período que a ella corresponda, siendo a cargo del empresario saliente el otro período no disfrutado con el anterior adjudicatario; y del mismo modo, cuando los trabajadores hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que les correspondería en proporción con el tiempo trabajado para ella, dicho empresario saliente podrá descontarle el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. Todo ello revela con claridad la falta de responsabilidad solidaria de la empresa entrante en relación con aquellas obligaciones contraídas, y no satisfechas, por el empresario saliente durante su gestión.

Las anteriores consideraciones conducen, oído el Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a. Marta, representada y asistida por el letrado D. José Luis de Vicenta Álvarez. 2) Confirmar la sentencia dictada el 9 de mayo de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1886/2013, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid, de fecha 3 de julio de 2013, recaída en autos núm. 787/2012, seguidos a instancia de D^a. Marta, contra la entidad Valoriza Facilities SAU; ISS Facility Service S.A.; y Esabe Limpiezas Integrales, S.L., sobre reclamación de cantidad. 3) No ha lugar a la imposición de costas, ni a pronunciamientos específicos sobre consignaciones o depósitos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.