

Roj: **STS 3258/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:3258**Id Cendoj: **28079140012017100612**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **25/07/2017**Nº de Recurso: **2239/2016**Nº de Resolución: **662/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 25 de julio de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D^a Ester Ortega Sánchez, en nombre y representación de CLECE, S.A., contra la sentencia de 4 de mayo de 2016 dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en Valladolid en el recurso de suplicación núm. 763/2016, formulado frente a la sentencia de 30 de septiembre de 2015 dictada en autos 124/2015 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de León seguidos a instancia de D^a Gregoria contra Cleanet Empresarial, S.L., Pricewaterhouse Coopers Auditores SL, Clece, S.A. y Fogasa sobre reclamación de cantidad. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, CLEANET EMPRESARIAL, S.L. representada por la procuradora D^a M^a Macarena Rodríguez Ruiz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de septiembre de 2015, el Juzgado de lo Social núm. 1 de León, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que ESTIMANDO la demanda formulada por Gregoria, contra la EMPRESA CLEANET EMPRESARIAL, S.L. (GRUPO TOP QUARK) Y LA EMPRESA CLECE, S.A., sobre reclamación de cantidades, debo de CONDENAR Y CONDENO a dichas empresas demandadas, *con carácter solidario*, a que abonen a la actora la cantidad de CINCO MIL OCHOCIENTOS SEIS EUROS Y DIECISÉIS CÉNTIMOS DE EURO (5.806,16 €), incrementada con el recargo de mora del 10%, en cómputo anual, exclusivamente sobre los conceptos salariales; y, de otra parte, debo de ABSOLVER Y ABSUELVO al codemandado Pricewaterhouse Coopers Auditores, S.L., ADMINISTRADOR CONCURSAL DE LA EMPRESA CLEANET EMPRESARIAL, S.L.; al mismo tiempo, absuelvo al Fondo de Garantía Salarial de las pretensiones contra el mismo deducidas en este proceso, sin perjuicio de la *responsabilidad subsidiaria* exigible al mismo, que en su día pudiera corresponderle».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: << **1º.-** La demandante, Gregoria prestaba servicios para la empresa demandada, Cleanet Empresarial, S.L. (Grupo Top Quark), encuadrada en el sector limpieza, en el centro de trabajo Regimiento de Artillería de Campaña nº 62, en Astorga (León), desde el 1 de enero de 1995 y hasta el 26 de marzo de 2015, con la categoría profesional de limpiadora y con derecho a percibir el salario y demás condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del expresado sector y ámbito territorial y temporal; a partir del día 27 de marzo de 2015 los servicios laborales les presta para la empresa codemandada Clece, S.A., que sucedió en la contrata de limpieza a la anterior empresa donde venía prestando sus servicios la actora, subrogándose en el contrato de la misma (folios 85 y concordantes).- **2º.-** Como consecuencia de la expresada relación laboral, el actor reclama a la empresa demandada la cantidad de 5.806,16 euros, por los siguientes conceptos: retribuciones de septiembre, octubre, noviembre, diciembre 2014, enero y marzo 2015, conforme a Borrador de certificación de la Admon. Concursal (folio 68).- **3º.-** La empresa demandada ha sido declarada en situación de concurso voluntario, por el Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Zaragoza, mediante auto de febrero de 2015 (autos 32/2015).- **4º.-** Con fecha 16 de enero de 2015,



se celebró ante la Oficina Territorial de Trabajo de León, integrada en la estructura administrativa de la Junta de Castilla y León, el preceptivo acto de conciliación, en virtud de papeleta presentada el 26 de diciembre de 2014, con el resultado de intentado sin efecto.».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid, dictó sentencia con fecha 4 de mayo de 2016, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por CLECE S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de León de fecha, 30 de septiembre de 2015 (Autos nº 124/15), dictada a virtud de demanda promovida por D^a Gregoria contra precitada recurrente, CLEANET EMPRESARIAL, S.L. (GRUPO TOP QUARK), PRICEWATERHOUSE COOPERS AUDITORES S.L. (Héctor) y FOGASA; sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD; y, en consecuencia debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia.».

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Clece, S.A. el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 30 de abril de 2013 así como la vulneración del artículo 10 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de León y aplicación indebida del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 22 de diciembre de 2016, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Transcurrido el plazo para la impugnación sin haberse verificado, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 6 de julio de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Tal y como se recoge en el relato de hechos probados de la sentencia de instancia, transcritos en otra parte de esta resolución, la demandante llevaba a cabo tareas de limpiadora en el Regimiento de Artillería de Campaña nº 62, en Astorga, León, en el que tras sucesivas subrogaciones, era la empresa Cleanet Empresarial S.L. la que cesó en 26 de marzo de 2015 en la actividad contratada, dejando de abonar a la trabajadora la cantidad de 5.805,16 euros por diversos conceptos salariales. El 27 de marzo de ese mismo año se hizo cargo de la contrata de limpieza la empresa CLECE, S.A., para la que por subrogación convencional comenzó a prestar sus servicios la demandante en esa fecha.

Reclamados en vía judicial los salarios no abonados frente a las dos empresas de limpieza -saliente y entrante- la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de León estimó la demanda y condenó solidariamente a las demandadas al pago de la cantidad reclamada, más un 10% en concepto de mora.

Recurrida en suplicación por la empresa entrante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 4 de mayo de 2016 que ahora se recurre en casación para la unificación de doctrina, desestimó el recurso interpuesto por la referida empresa CLECE, S.A. y confirmó íntegramente la sentencia de instancia. Para la sentencia recurrida se hacía preciso mantener la condena de la empresa entrante acordada en la instancia porque la subrogación producida debía tener tales efectos, con arreglo a lo previsto en el art. 44 ET y 10 del Convenio Colectivo de edificios y locales de la provincia de León, desde el momento en que el precepto convencional regula la subrogación de la empresa entrante en las relaciones de trabajo de la saliente siempre que se den las condiciones previstas en el precepto, lo que implica que esa subrogación se extienda a todos los derechos y obligaciones de los trabajadores subrogados, incluidas por tanto las deudas salariales nacidas con anterioridad a la transmisión.

SEGUNDO.- En el recurso de casación para la unificación de doctrina que plantea ahora Clece, S.A. se denuncia la infracción de los referidos preceptos, invocando como sentencia contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 30 de abril de 2013, en la que también se trata de una trabajadora que planteó una reclamación de cantidad, acumulada al despido, frente a dos empresas de limpieza, Esabe y Clece. Tal y como consta en los hechos probados a los que se atuvo



esa sentencia, la trabajadora prestaba servicios con la categoría de supervisora o encargada de sector, por cuenta de Esabe Limpiezas Integrales S.L. que tenía adjudicado el servicio de limpieza desde el 1 de febrero de 2008 en el Hospital Universitario La Fe de Valencia, hasta que con efectos de 1 de marzo de 2012, le fue adjudicado tal servicio a la también demandada, hoy recurrente, Clece S.A., que no se hizo cargo de la demandante, lo que motivó la interposición de la referida demanda, que se estimó en la instancia, declarándose la improcedencia del despido y en lo que a la reclamación de cantidad se refiere, se condenó a las dos empresas de manera solidaria al pago de cantidades devengadas por el concepto de salarios no abonados. La sentencia de contraste sin embargo, estimó el recurso de Clece en relación con la cantidad a la que había sido condenada y determinó que esa condena únicamente debía recaer sobre Esabe. Para llegar a tal conclusión, la Sala de Valencia razona, siguiendo la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que cita (SSTS de 27 de diciembre de 2004 -rec. 899/02 - y STS de 23 de mayo de 2005 -rec. 1674/04 -), « ... en las contrataciones 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 estas características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el art. 44 ET ...». Sobre esas precisiones añade la sentencia de contraste que en este caso « ... no constata esos elementos condicionantes en la cesión derivada de la nueva contrata, se impone considerar la aplicabilidad de lo dispuesto en el apartado 6 del mentado art. 31 cuando establece que *"las liquidaciones y demás percepciones salariales y sociales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores, serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. El nuevo contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones"*. Términos de clara y manifiesta determinación que conducen a otorgar viabilidad a la tesis en que se sustenta en el motivo».

Como puede verse, la solución jurídica que se adoptó por la sentencia de contraste para resolver la controversia ante hechos sustancialmente iguales a los que contempló la sentencia recurrida, es totalmente opuesta a ésta, excluyendo la responsabilidad de la empresa entrante por deudas salariales anteriores a la transmisión, aplicando el Convenio colectivo de limpieza que así lo establece, y dejando de hacerlo en relación con el art. 44 ET, por entender que no concurrían los elementos determinantes para su aplicabilidad. Concurren por tanto los requisitos que exige el art. 219 LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, lo que determina la necesidad de un pronunciamiento de la Sala sobre el fondo del asunto.

TERCERO.- 1.- Tal como antes dijimos, el recurso de casación para la unificación que plantea la empresa Clece S.A. se construye sobre un único motivo por el que se entiende vulnerado el art. 10 del Convenio Colectivo para la Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de León, en relación con el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, por estimarse que de acuerdo con tales normas y teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes derivadas de la adjudicación de la contrata, no resulta procedente la condena solidaria que se establece en la sentencia recurrida para el abono de la cantidad salarial debida a la demandante como consecuencia del cambio empresarial, ya que habrá de condenarse únicamente a la codemandada Cleynet Empresarial, S.L.

Esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado unificando doctrina en relación con situaciones semejantes de sucesión de empresas en las contrataciones y la responsabilidad en el pago de cantidades salariales no abonadas y devengadas como consecuencia de la actividad laboral en la empresa saliente. Se trata de 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 de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, en un asunto muy semejante al que ahora resolvemos, así como la STS de 1 de junio de 2016 (rcud. 2468/2014), también referida a un problema igual de aplicación del mismo Convenio de limpieza de Madrid, en una reclamación de salarios devengados y no abonados por la empresa saliente, habiéndose producido la subrogación en la relación de trabajo, de conformidad con las reglas del propio Convenio.

En esta última sentencia citada, se razona en primer lugar sobre la inaplicabilidad del art. 44 ET en supuestos como el presente, partiendo de la doctrina de la propia jurisprudencia de la Sala, contenida en la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92, para añadir que « "...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)".».

CUARTO.- Del mismo modo y en relación con los problemas que se refieren a la aplicabilidad en estos casos del art. 44 ET debe citarse, como hemos hecho en supuestos anteriores, la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011 , en la que se afirma 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».

Siguiendo esa doctrina jurisprudencial la 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 ... 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».

Dejábamos constancia también en la jurisprudencia citada que en nada se opone a la misma la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- en la que se decía 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", porque tal previsión se refiere a los efectos derivados frontalmente de la Directiva, 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.

Como recuerda nuestra STS 460/2016 , antes citada, « ...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 de 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, concedores 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 pactado). 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».

QUINTO.- Excluida por tanto la aplicabilidad en el presente caso del art. 44 ET , la vulneración denunciada de tal precepto hemos de relacionarla con el texto que la regulación convencional del problema suscitado contiene el artículo que la sentencia recurrida aplica y la parte recurrente denuncia como infringido, el artículo 10.5 c) del Convenio Provincial de Limpieza de León para los años 2010-2012 (BOP 8 de agosto de 2011) que bajo el epígrafe "Subrogación", establecía las características y el proceso de la subrogación en los trabajadores de la empresa saliente que deberá llevar a cabo la entrante al término de la concesión de una contrata de limpieza, desde la perspectiva general de que la empresa entrante se subrogará en todos los derechos y obligaciones referidos a los trabajadores, siempre que concurran los presupuestos que esa disposición establece, entre los que se detalla la documentación que habrá de entregarse y particularmente regula la responsabilidad entre ellas, con la particularidad recogida en la letra c) de que "La empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese", sin mayor alcance posterior.

De tales normas se infiere únicamente que el nuevo contratista tiene la obligación de respetar las condiciones laborales que tenían fijadas los trabajadores con el contratista anterior, no que se garantice una responsabilidad solidaria para la satisfacción de las deudas contraídas por el empresario anterior. Y en la regla final transcrita se regula la liquidación completa 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 los devengos retributivos producidos antes de la transmisión serán responsabilidad únicamente de la empresa saliente, en ningún caso de la entrante.

SEXTO.- De todo lo anteriormente razonado se desprende que la sentencia recurrida no se atuvo a la buena doctrina en lo que se refiere a la extensión de la responsabilidad relativa al abono de cantidades adeudadas por la empresa "Cleanet Empresarial, S.L." en el momento de la transmisión hacia la recurrente "Clece, S.A.", lo que determina la necesidad de estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ésta, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, casar y anular la sentencia recurrida en éste exclusivo punto, resolver el debate planteado en suplicación por dicha empresa y estimar el mismo, excluyéndola de responsabilidad en el pago de la cantidad reclamada, lo que supone a su vez la revocación parcial de la sentencia de instancia en tal sentido, manteniéndose en todo caso la condena en relación con la codemandada y condenada "Cleanet, S.L.".

Sin costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 235 LRJS .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido : 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa "Clece, S.A." frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 4 de



mayo de 2016, en el recurso de suplicación 763/2016 . 2) Casar y anular la sentencia recurrida en el punto relativo a la responsabilidad solidaria de la recurrente y resolver el debate planteado en suplicación por "Clece, S.A." estimando dicho recurso y excluyéndola de responsabilidad en el pago de la cantidad reclamada, lo que supone a su vez la revocación parcial de la sentencia de instancia en tal sentido, manteniéndose en todo caso la condena en relación con la codemandada y condenada "Cleanet, S.L.". 3) Sin costas

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. Jesus Gullon Rodriguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrada de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS