



Roj: **STSJ M 12065/2015 - ECLI: ES:TSJM:2015:12065**

Id Cendoj: **28079340042015100709**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **14/10/2015**

Nº de Recurso: **449/2015**

Nº de Resolución: **712/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 4 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34002650

**NIG** : 28.079.00.4-2014/0043720

**Procedimiento Recurso de Suplicación 449/2015**

**ORIGEN:**

Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid 1040/2014

**Materia** : Despido

J.S.

**Sentencia número: 712/2015**

**Ilmas. Sras:**

Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. CONCEPCIÓN R. URESTE GARCÍA

En Madrid, a catorce de octubre de dos mil quince, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4ª de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, 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

**S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación 449/2015, formalizado por el Sr. Letrado D. Carlos Nuñez Pagan en nombre y representación de la empresa INITIAL FACILITIES SERVICES S.A., contra la sentencia de fecha seis de marzo de dos mil quince, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid , en sus autos número 1040/2014, seguidos a instancia de Dª Hortensia frente a la empresa GARNICA FACILITY SERVICES S.L. y la parte recurrente, sobre Despido, ha sido Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D. /Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES.



## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

*"PRIMERO.- D<sup>a</sup> Hortensia ha venido prestando sus servicios para GARNICA FACILITY SERVICES SL desde el 13 de agosto de 2.008, con una categoría profesional de Limpiadora y con un salario diario incluida la parte proporcional de las pagas extra de 31,90 € para un contrato de 30 horas semanales en el centro de trabajo Asepeyo sito en la calle de Alcalá 463 de Madrid.*

*SEGUNDO.- Con efectos de 1 de agosto de 2.014 la contrata de limpiezas de dicho centro se adjudica a INITIAL FACILITY SERVICES.*

*TERCERO.- La actora comienza a prestar sus servicios (30 horas) en dicho centro por cuenta de INITIAL FACILITY SERVICES SA el día 1 de agosto de 2.014*

*CUARTO.- El 6 de agosto de 2.014, INITIAL FACILITY SERVICES SA entrega a la demandante la siguiente comunicación:*

*Muy Sra. Nuestra:*

*Como usted sabe esta empresa desde el 1 de Agosto de 2014 es la nueva adjudicataria del servicio de limpieza del centro de ASEPEYO sito Cf. Alcalá, 463 de Madrid, pues bien, esta empresa en cumplimiento del Art. 24 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales procedió a subrogarle con los mismos derecho y obligaciones que tenía con la anterior adjudicataria de limpieza, todo ello se hizo en base a la documentación que LIMPEC 21 - GARNICA, nos facilitó sobre su condiciones laborales.*

*Con fecha de ayer esta empresa ha descubierto que entre la documentación facilitada por GARNICA se encontraba un documento falseado, concretamente el que demuestra su adscripción al centro de trabajo, pues está fechado con fecha 16.5.13 cuando en realidad ese documento tiene efecto del mes de Mayo 2014, por lo cual no se cumple el tiempo mínimo de adscripción al centro de trabajo que el Art. 24 antes mencionado establece de 4 meses.*

*Por todo ello le comunicamos que con fecha de hoy (6 de Agosto) usted deja de pertenecer a la plantilla de esta empresa para volver a ser trabajadora de*

*GARNICA.*

*QUINTO.- La empresa GARNICA FACILITY SERVICES SL al perder la contrata de limpiezas del centro de ASEPEYO remitió a INITIAL FACILITY SERVICES la documentación prevista en el convenio. En esa documentación se encontraba un acuerdo entre la empresa y la trabajadora en que se señalaba que se pactaba un cambio de centro de trabajo "desde el 16 de mayo de 2.013" pasando a tener su centro en Asepeyo (30 horas) y en "Hedonai Estética Integral" (5 horas). El cambio de centro tiene lugar el 16 de mayo de 2.014.*

*SEXTO.- El 1 de septiembre de 2.014 se celebró ante el SMAC acto de conciliación instado el 13 de agosto."*

**TERCERO.-** En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: " *Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Hortensia contra GARNICA FACILITY SERVICES SL e INITIAL FACILITIES SERVICES SA debo declarar IMPROCEDENTE el despido de la actora condenado a la empresa INITIAL FACILITIES SERVICES SA a que, a su opción, que deberá ejercitar en el plazo de CINCO DÍAS de forma expresa ante la Secretaría de este Juzgado, la readmita en su mismo puesto de trabajo o le indemnice en la suma de 7.656,00 €, abonando en caso de readmisión los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta notificación de Sentencia a razón diaria de 31,90 € en el bien entendido de que si se opta por la indemnización en el plazo y forma indicado no se devengarán salarios de tramitación y el vínculo laboral se entenderá extinguido a la fecha de despido. La simple consignación de la indemnización no sustituye a la opción expresa. Se absuelve a GARNICA FACILITY SERVICES SL."*

**CUARTO.-** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte codemandada (INITIAL FACILITIES SERVICES SA), formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.



**QUINTO.-** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 01/06/2015, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO.-** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día para los actos de votación y fallo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La sentencia de instancia ha estimado parcialmente la demanda, declarando la improcedencia del despido de la actora, condenando a la empresa Initial Facility Services, SL a las consecuencias legales que conlleva tal declaración, absolviendo a la otra codemandada.

Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la parte condenada recurso de suplicación en el que, como primer motivo y al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se interesa la revisión del hecho proado quinto para que se altere la redacción del hecho en cuestión en el sentido de especificar que en la documentación remitida a la recurrente se indicaba como fecha del cambio de centro de trabajo la de 16 de mayo de 2013 cuando la fecha real fue la de 16 de mayo de 2014.

El motivo realmente es reiterativo por cuanto que en el hecho impugnado se dice que la documentación entregada a la recurrente figuraba un acuerdo entre empresa saliente y demandante en el que se indicaba como fecha del cambio de centro el año 2013 para, seguidamente decir, que ese cambio fue operativo en el año 2014. Si ello es así, realmente no es posible entender que la juzgadora de instancia haya incurrido en error evidente alguno al señalar esas dos circunstancias sobre las que la parte nada nuevo introduce, sin perjuicio de la relevancia que pudiera tener esa realidad sobre lo que se cuestiona en derecho.

**SEGUNDO.-** En el siguiente motivo, con amparo en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción del artículo 24 del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. Según la parte recurrente, ha de partirse de que la actora no era personal subrogable por cuanto que no reunía los requisitos que establece el precepto convencional invocado como infringido, al no tener la antigüedad en la contrata que era exigible. Siendo ello así, sigue diciendo el recurrente el siguiente paso es determinar si la empresa saliente acreditó documentalmente los requisitos para que la recurrente asumiera el personal a subrogar y en este sentido si la actora cambio al centro de trabajo objeto de la contrata en mayo de 2014 es evidente que no pudo alcanzar en agosto de 2014 el tiempo de permanencia en ella que exige el convenio. El hecho de que la actora pasara a trabajar el 1 de agosto no impide para que, advertida la errónea información dada por la empresa saliente, pueda rechazarse la asunción de la citada trabajadora, al margen de la previsión del apartado 2 del artículo 24 del Convenio Colectivo.

El motivo debe ser desestimado porque la sentencia de instancia, al condenar a la ahora recurrente, no ha incurrido en la infracción legal que se denuncia por las razones que pasamos seguidamente a exponer.

En efecto y sin necesidad de transcribir lo que dispone el artículo 24.1 del Convenio Colectivo que se invoca como vulnerado, es evidente que la demandante no reunía los requisitos para que la ahora recurrente tuviera que asumirla por subrogación convencional. Ello es lo que se desprende del relato fáctico y lo que, en definitiva, viene a confirmar la sentencia de instancia cuando señala que la empresa saliente reconoció que remitió a la entrante un documento referido a la situación laboral de la trabajadora con una fecha de antigüedad en el centro que no es la real.

Si ello es así, lo primero que se puede cuestionar es el alcance que debe otorgarse al hecho de que la empresa entrante asumiera a la actora y si, como ha resuelto la sentencia de instancia, esa relación laboral así establecida no puede ahora cuestionarse y, por tanto, la recurrente debe seguir con la demandante sin perjuicio de las acciones que ésta pueda ejercitar frente a la empresa saliente.

Pues bien, en esa cuestión debemos entender que el hecho de que la trabajadora estuviera prestando servicios desde el día 1 de agosto hasta el día 6 de agosto, en que le fue remitida la carta que es objeto del presente proceso, no impide, en principio, que entre en juego las previsiones del Convenio y la empresa saliente pueda en un determinado momento rechazar esa subrogación por no reunir la trabajadora los requisitos que le hubieran obligado a asumirla.

La norma colectiva y la jurisprudencia que la ha interpretado vienen a imponer a la empresa saliente una obligación frente a la entrante cuyo incumplimiento permite a ésta no asumir al personal de la contrata. La falta de entrega en plazo y forma de la documentación que exige el artículo 24.2 del Convenio Colectivo, además de las consecuencias que prevé el propio convenio -en orden a la indemnización de daños y perjuicios- también



tiene el efecto de liberar a la empresa saliente de la obligación del artículo 24.1 de dicha norma cuando tal exigencia se presenta como relevante y significativa a esos efectos.

En ese sentido debemos citar la jurisprudencia que ha señalado lo siguiente: " *Asimismo hemos indicado con reiteración que si la empresa saliente no hubiera cumplimentado de manera suficiente «los deberes que le impone el convenio colectivo no se produce transferencia alguna hacia la empresa entrante», siendo la empresa incumplidora de esa obligación la responsable de las consecuencias perjudiciales que sobrevengan al trabajador afectado y más en concreto del despido en el caso de que se haya producido, y no cabe invocar en contra de ello la vulneración del derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, porque «dicho derecho está asegurado en cuanto persiste, en estos supuestos, la vigencia del contrato de trabajo con la empresa saliente» ( SSTS 10/12/97 -rec. 164/97 -; ...; 20/01/02 -rec. 4749/00 - 29/01 / 02 - rcdud 4749/00 -; 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -. A destacar que otra solución se impuso -por diversidad de normativa convencional- en las sentencias de 20/09/06 -rec. 3671/05-, para limpieza de edificios y locales; y 26/07/07 -rcdud 381/06 -, para empresas de seguridad). Y aunque la subrogación puede operar, incluso, aunque la documentación de la empresa cesante en la contrata no está completa, si no se trata de «documentación imprescindible» para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar haberse atendido las obligaciones dinerarias y de SS; en todo caso, si no se remite esa documentación no se produce transferencia alguna hacia la empresa contratante ( SSTS 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -) ( SSTS de 19 septiembre -rcud. 3056/2011 -, 2 octubre -rcud. 2698/2011 -, 20 noviembre -rcud. 3900/2011 -, 26 noviembre -rcud. 4054/2011 - y 18 diciembre 2012 -rcud. 4040/2011 -; 5 febrero - rcdud. 238/2012 -, 12 febrero -rcud. 4379/2011 -, 16 abril -rcud. 1375/2012 -, 10 junio -rcud. 2208/2012 -, 30 septiembre -rcud. 2196/2012 -, 14 octubre -rcud. 1844/2012 -, 15 octubre - rcdud. 3173/2012 - y 12 diciembre 2013 -rcud. 2929/2012 -, 12 febrero -rcud. 2028/2012 -; y 25 febrero 2014 -rcud. 646/2013 , citadas en la de 16 de diciembre de 2014, Recurso 1054/2013 ).*

Y esto, en principio, es lo que ha sucedido en este caso en el que la empresa saliente no ha remitido a la entrante la documentación real que correspondía a los trabajadores afectados por el cambio de contrata, en tanto que entre esa documentación no figuraba la que la aquí actora comenzó a prestar servicios en el centro de Asepeyo en mayo de 2014. Si la empresa entrante hubiera tenido conocimiento a fecha 1 de agosto de 2014 de que la demandante tenía una menor antigüedad en el centro no la hubiera asumido y el hecho de haberlo realizado, conforme a una incorrecta documentación, no provoca la obligación de tener que asumir a la trabajadora que, según la norma convencional, debió seguir bajo la cobertura de la empresa saliente.

Ahora bien, a partir de ahí debe analizarse si la actuación de la empresa entrante, adoptada el 6 de agosto de 2014 debe provocar el efecto otorgado en la sentencia de instancia.

En ese punto, no se cuestiona que la empresa entrante actuó dentro de las reglas de la buena fe contractual y con base en lo que la norma regula y le fue informado erróneamente por la empresa saliente pero su decisión de extinguir la relación laboral de la actora no es posible adoptarla en cualquier momento. En este caso, los hechos probados refieren que el día 1 de agosto (viernes) la actora comienza a trabajar para la recurrente y ésta el día 6 (miércoles siguiente) comunica a la trabajadora que no procede la subrogación porque aquella tenía una antigüedad en el centro de menos de cuatro meses. Esos escasos días de trabajo, en sí mismos, no pueden obligar a la empresa entrante a tener que asumir a la trabajadora pero han de ponerse en relación con el momento en el que a la empresa entrante tiene conocimiento de la documentación para poder entender como razonable su reacción extintiva, en un tiempo que podría calificarse de prudencial. Y en este sentido, no hay que olvidar que el convenio colectivo establece un procedimiento de subrogación, con plazos para las partes y que, a juicio de esta Sección, debe ser el que marque las actuaciones de las empresas. Así, según dispone el convenio, el plazo de entrega de la documentación será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios y que, en todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario, de forma que si la comunicación del cambio debe producirse, como mínimo, tres días antes del inicio de la actividad y a partir de esa comunicación la empresa saliente dispone de un mínimo de cinco días para entregar la documentación y es desde ese momento cuando la entrante puede examinarla, esos plazos permiten que la empresa entrante analice los documentos y pueda adoptar la decisión de asumir o no al personal que a su juicio resulte afectado por el cambio de contrata. Y siendo ese el alcance que debe otorgarse a la previsión del convenio no hay dato en los hechos probados que pongan de manifiesto que la decisión de la empresa recurre se haya producido dentro de esos tiempos que la norma establece para que, con los elementos necesarios para conocer el personal que debe asumir, adopte la decisión oportuna al respecto, aún en el caso de haber comenzado el servicio y haber asumido al personal pueda decidir definitivamente, ya que es en ese espacio temporal y no otro, cuando puede mostrar su conformidad o no con los trabajadores afectados por la contrata que la empresa saliente ha informado.



Es cierto que el hecho de que la causa dada en la comunicación entregada a la actora no esté contemplada en el artículo 54 ni el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores no impide ejercitar la acción de despido y, en el ámbito del derecho sustantivo, analizar si hay causa para dejar sin efecto ese vínculo laboral que ha asumido la empresa entrante, en el marco de una contrata y dentro de un entorno jurídico de subrogación empresarial que implica, en lo que a la empresa entrante entiende, que no debe asumir esa relación laboral, siendo indiferente que esa decisión la haya adoptado antes de iniciar el servicio o después, pero dentro del espacio o plazo que el convenio colectivo establece como trámite del proceso de subrogación que, insistimos, aquí no consta que se haya respetado y no es posible que la empresa entrante pueda decidir en cualquier momento si la subrogación del personal es asumible o no.

También es cierto que no hay causa de despido disciplinario ni objetivas que ampare la decisión de la empresa entrante pero la acción de despido no se cierra en ese marco jurídico sino que comprende distintas situaciones o decisiones extintivas frente al trabajador basadas en otras causas, incluso ajenas al incumplimiento contractual ( STS de 4 de mayo de 2007 y 7 de diciembre de 2009, Recurso 2686/2008 ).

Tampoco entendemos que hubiera sido obstáculo para adoptar la decisión extintiva, pero en tiempo, el hecho de que la empresa entrante pudiera tener otras acciones frente a la conducta de la empresa saliente, del ámbito civil o penal, ya que es evidente que los perjuicios que le haya podido acarrear una defectuosa información en materia tan esencial como es la relativa a los trabajadores afectados por la contrata, queda al margen de lo que ahora es objeto de este procedimiento que es determinar si la extinción de la relación laboral de la demandante producida por la empresa entrante al entender que no procede asumirla es procedente o no y, en su caso fijar si la saliente codemandada tiene alguna responsabilidad frente a la trabajadora.

En definitiva, en este caso se está cuestionando no es solo si la actora debió ser asumida por la empresa entrante sino, además, si el proceso de subrogación se ha producido conforme a las reglas que lo rigen. Y si bien la empresa recurrente no debió asumir al trabajador por cuanto que no se daban los requisitos necesarios para que operase la subrogación de la actora ni el proceso de subrogación se ha llevado a cabo entregando la documentación precisa que pusiera de manifiesto la realidad de los trabajadores afectados y dado que "no es un proceso que opera de forma automática", pues se permite que el empresario entrante lo neutralice, ello debe realizarse dentro de un espacio temporal determinado que el propio convenio colectivo fija para el procedimiento de subrogación que en este caso no consta cumplido por la ahora recurrente y es por ello que debe ser condenada por un despido improcedente.

**TERCERO.-** Por último, a la vista de las alegaciones vertidas en el escrito de impugnación del recurso por la parte recurrida codemandada, debemos hacer una serie de precisiones, aunque las mismas no tengan repercusión sobre lo que en este recurso se decide finalmente.

Como ya se ha indicado anteriormente, el que la causa que se invoca en la comunicación dirigida por la empresa Initial a la actora sea la de que no procedía la subrogación, acordando que la trabajadora ya no formaba parte de la plantilla es una evidente manifestación de extinción de la relación laboral que aunque haya sido adoptada por aquella no impide que, habiéndose impugnado, se analicen las circunstancias que invocaba en la citada comunicación y se determine si esa decisión es ajustada a derecho y de serlo, determinar qué acontece con la empresa saliente.

Es incuestionable que si la demandante no hubiera estado prestando servicios en otro centro de trabajo de la empresa saliente, la decisión de ésta de remitir a la actora a la empresa entrante hubiera sido calificada de despido improcedente si se hubiera adoptado en plazo. En caso contrario, habría que calificar la decisión de la empresa entrante como procedente y ello nos hubiera obligado a analizar si, a la vista de que la demandante estaba prestando servicios para la empresa saliente en otro centro, ésta podría resultar afectada en este proceso.

Es cierto que la jurisprudencia que se recoge por la parte demandada recurrida, que arranca de la sentencia de 7 de abril de 2000, Recurso 1746/1999 , en la que la trabajadora vio desestimada su pretensión de despido, resultando absueltas las dos empresas implicadas, y que se ha mantenido en sentencias posteriores ( SSTS de 20 de noviembre de 2000, Recurso 1417/2000 , 14 de mayo de 2007, Recurso 85/2006 , 7 de octubre de 2011, Recurso 144/2011 , y 15 de octubre de 2013, Recurso 3098/2012 , esta última para resolver un supuesto diferente -empresa entrante que asume a una trabajadora que ya prestaba servicios para ella, generándose un problema de jornada a realizar ante esa nueva situación- , viene a remitir al trabajador que se encuentra en la situación de la actora, y para el caso de que la empresa entrante resultare liberada de la subrogación, al proceso especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo o, mejor dicho, de reducción de jornada, pero a esa doctrina, a nuestro entender, omite que, según dispone el artículo 1203 del Código Civil , las obligaciones se pueden extinguir sustituyendo la persona del deudor y que el artículo 1204 del citado texto legal dispone que "Para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que así se



declare terminantemente...". Y este alcance es el que el convenio colectivo ha asumido al señalar en su artículo 24.5 que " *Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un/a trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del/de la trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional* ", y su apartado 6 diciendo que " *La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el/la trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso, se procederá conforme determina el apartado anterior*". Y como novación subjetiva se ha entendido la subrogación empresarial que viene impuesta por el Convenio Colectivo ( STS de 22 de abril de 1997, Recurso 2303/1996 ). Y sería ésta la situación jurídica que se hubiera provocado con la actuación de la empresa saliente ya que es evidente que su decisión se adoptó con base en la norma colectiva y, por tanto, no quiso reducir la jornada de la trabajador sino extinguir la relación laboral de la actora en la parte que estaba vinculado al centro de trabajo afectado por la contrata, procediendo a una novación subjetiva, por cambio del empleador, manteniendo en esa situación -novación subjetiva- la parte del contrato que estaba vinculada al centro de trabajo pero liberándose de ella la empresa saliente. La empresa saliente no decidió reducir la jornada de trabajo -en una decisión que vinculaba exclusivamente a ella y al trabajador-, sino la de subrogar a la trabajadora por el cambio de la contrata -alcanzando esa decisión a la empresa entrante, al trabajador y a ella misma- y lo que estaba generando con esa decisión es una situación de pluriempleo en la prestación de servicios de la actora. Y ello implica una novación del contrato por cambio de empresario que es calificable como extintiva. La actora, en el momento en el que la empresa entrante niega que sea procedente la subrogación estaba desarrollando la misma jornada que cuando estaba trabajando para la empresa saliente, de forma que difícilmente se puede decir que en algún momento vio reducida la misma. Lo que sufrió la trabajadora fue un cambio de empleador con un pase a una situación de pluriempleo.

Por lo expuesto,

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto la representación letrada de la empresa INITIAL FACILITIES SERVICES S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid, de fecha seis de marzo de dos mil quince , en virtud de demanda formulada por D<sup>a</sup> Hortensia frente a la empresa GARNICA FACILITY SERVICES S.L. y la parte recurrente, sobre Despido, y, en consecuencia, que debemos confirmar y confirmamos la expresada resolución. Se condena en costas a la parte recurrente que deberá abonar a cada uno de los Sres. Letrados impugnantes del recurso, en concepto de honorarios, la cantidad de 400 euros. Dese el destino legal a la consignación y depósitos constituidos una vez sea firme la presente resolución.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

**MODO DE IMPUGNACIÓN** : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0449-15 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE* , se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO* , se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.



4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA* ", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000044915) , pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art.230.1 L.R.J.S ).

Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

**PUBLICACIÓN**

Publicada y leída fue la anterior sentencia en por la Ilma. Sra. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ