



Roj: **STSJ CL 863/2016 - ECLI: ES:TSJCL:2016:863**

Id Cendoj: **47186340012016100399**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **02/03/2016**

Nº de Recurso: **129/2016**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 863/2016,**  
**STS 3076/2018**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

VALLADOLID

**SENTENCIA: 00397/2016**

-

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

**Tfno:** 983413204-208

**Fax:** 983.25.42.04

**NIG:** 47186 44 4 2014 0002941

402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000129 /2016**

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000709 /2014

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

**RECURRENTE/S D/ña** SERVUCCION AUXILIARES

**ABOGADO/A:** JOSE CARLOS GUERRA LUNA

**PROCURADOR:** CARLA MATITO ABRIL

GRADUADO/A SOCIAL:

**RECURRIDO/S D/ña:** FOGASA FOGASA, VIGILANCIA PRESENCIAL S.L. "VIGIPRES" , Marcos , INDUSTRIAS LACTEAS VALLISOLETANAS S.L.U.

**ABOGADO/A:** ABOGADO DEL SERVICIO JURIDICO DE FOGASA, MARIANO GOMEZ ESTEBAN , ENRIQUE RIOS ARGÜELLO , MARIA CARMEN BASTERRA AYESA

**PROCURADOR:** , , ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** , , ,

Recursos nº 129 /2016

Ilmos. Sres.

D. Emilio Álvarez Anllo



Presidente de la Sección

D. José Manuel Riesco Iglesias

*D. Rafael Antonio López Parada/ En Valladolid a dos de marzo del dos mil dieciséis.*

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 129 de 2.016, interpuesto por SERVUCCION AUXILIARES contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Valladolid (Autos: 709/14) de fecha 5 de junio del 2015 , en demanda promovida por Marcos contra FOGASA, VIGIPRES, SERVUCCION AUXILIARES, INDUSTRIAS LACTEAS VALLISOLETANAS S.LU, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Con fecha 30 de julio del 2014, se presentó en el Juzgado de lo Social de Valladolid Número 4 , demanda formulada por la parte actora 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 señalados en su parte dispositiva.

**SEGUNDO** .- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:"

PRIMERO .- Que D. Marcos prestaba servicios para la empresa PROSEGUR desde el día 9 de Agosto de 2006, con categoría profesional de Vigilante de Seguridad, con puesto de trabajo en el GRUPO LACTALIS en Valladolid (Fábrica de LAUKI). Posteriormente, el día 1 de enero de 2013 se subrogó en dicha relación laboral la empresa VIGILANCIA PRESENCIAL S.L. con quién mantuvo la misma antigüedad y percibía un salario de 1.006,93 euros mensuales incluida la prorrata de pagas extraordinarias, siendo su contrato de trabajo del 64% de la jornada.

SEGUNDO .- El pasado día 17 de Junio de 2014 recibió carta de la empresa VIGIPRES (aunque tiene una fecha de 14 de Junio de 2014) en la que se procede a comunicarle su Despido por Causas Objetivas con fecha de efectos del día 30 de Junio de 2014. Los motivos que alega la empresa para el Despido son que el GRUPO LACTALIS Valladolid ha rescindido el servicio de vigilancia y que se ven obligados a tomar la decisión de extinguir el contrato de trabajo (carta que obra al folio nº 12 de las actuaciones y cuyo contenido se da por reproducido).

TERCERO .- Que Industrias Lácteas Vallisoletanas SL firmó en fecha 1-4-2014 un contrato con Servucción Auxiliares SLU cuyo objeto era ... "las tareas propias de personal auxiliar de puertas de acceso a la fábrica que la empresa tiene en Valladolid..." quedando expresamente excluidas todas aquellas actividades contempladas en el artc. 71 del Reglamento de Seguridad Privada 2364/1994 y en los arcs 5 y 32 de la Ley de Seguridad Privada 5/2014.

CUARTO .- Que por parte de Vigipres se mandó un correo a Lauki para ver quien era la empresa en la que tenía que subrogar a los trabajadores, manifestando ésta que no había subrogación al no existir nueva empresa de seguridad.

QUINTO .- Que en el servicio de la empresa LAUKI en Valladolid, durante la jornada diurna estaban presentes operarios que realizaban funciones de Auxiliares de Seguridad, y durante la jornada nocturna, eran los Vigilantes de Seguridad quiénes realizaban dichas funciones. Por otra parte, la empresa adjudicataria ha contratado a los anteriores operarios del turno de día, manteniendo su empleo, y para el turno de noche han contratado Auxiliares nuevos, realizando, en ambos casos la funciones de control de acceso a las puertas de la fábrica. Por último la infraestructura de seguridad en Lauki que usaba Vigipres es la misma que usa Servucción.

SEXTO .- Que la actividad del actor se somete al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada y la entidad Servucción Auxiliares tiene por objeto social ... "la prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones ,fincas urbanas, rústica..." etc...

SEPTIMO .- Que el actor no es ni ha sido representante legal de los trabajadores.

OCTAVO .- Que el día 28 de Julio de 2014 se celebró ante el SMAC el preceptivo ACTO DE CONCILIACIÓN, con el resultado de INTENTADO SIN EFECTO debido a la no comparecencia de los demandados.

**TERCERO** .- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por SERVUCCION AUXILIARES fue impugnado por Marcos . Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El primer motivo de recurso se ampara en la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y tiene por objeto revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia. En concreto quiere dar nueva redacción al ordinal tercero en primer lugar para precisar que el contrato con Servucción inició sus efectos el 1 de julio de 2014. Así resulta del documento invocado (folio 484), que corresponde al contrato firmado y procede tenerlo por acreditado, precisándose, por resultar del mismo documento invocado que la jornada prevista era de 24 horas diarias todos los días del año y que el número de operarios que deben prestar los servicios en cada momento, dentro del horario antes fijado, es de uno.

En segundo lugar se pide una adición de texto para que se diga que antes del contrato con Servucción, Industrias Lácteas Vallisoletanas (conocida como Lauki) firmó en 2012, que estuvo vigente desde el 1 de enero de 2013 al 30 de junio de 2014, un contrato con Centro Especial Servicios Varios Dislabor cuyo objeto era el servicio en las instalaciones de la Avenida Santander 2 de Valladolid, de operarios destinados a tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos y en general gestión auxiliar, con horario de 6 a 22 horas. Así resulta del documento invocado (folio 500), que corresponde al contrato firmado y procede tenerlo por acreditado, precisándose que el número de operarios que debían prestar los servicios en cada momento, dentro del horario antes fijado, era de uno.

Y finalmente quiere añadirse que en la misma fecha que se firmó el contrato con Dislabor, en 2012, y con efectos también desde el 1 de enero de 2013 a 30 de junio de 2014, Industrias Lácteas Vallisoletanas firmó otro contrato distinto con Vigilancia Presencial S.L. cuyo objeto era la vigilancia y protección, con horario entre 22 y 6 horas. Así resulta del documento invocado (folio 489), que corresponde al contrato firmado y procede tenerlo por acreditado, precisándose que el número de operarios que debían prestar los servicios en cada momento, dentro del horario antes fijado, era de uno.

**SEGUNDO.-** Con el mismo amparo procesal se pide la revisión del ordinal quinto de los hechos probados para precisar, en primer lugar, el tipo de tareas desempeñadas por los empleados de Dislabor que prestaban servicios en Lauki en el turno diurno, de 6 a 22 horas, era la recepción, control de visitantes y orientación de los mismos, pesaje de vehículos y en general servicios auxiliares, mientras que en la jornada nocturna prestaban servicios para cubrir los turnos vigilantes de seguridad de la empresa Vigipres. Se invoca para apoyar tal revisión como prueba documental los contratos con Dislabor y Vigipres, donde efectivamente se hace una definición diferente del tipo de servicios, pero ello no prueba que sea falso lo que declara probado el Magistrado de instancia y es que las funciones realizadas por ambos tipos de trabajadores son las mismas, esto es, la vigilancia y control del acceso a las instalaciones, siendo desempeñadas por el día por los empleados de Dislabor contratados como auxiliares de servicios y por la noche por vigilantes de seguridad contratados por Vigipres.

En segundo lugar se quiere modificar lo que dice la sentencia de instancia respecto a los trabajadores que ahora prestan el servicio contratados por Servucción, según la cual esta empresa ha mantenido a los trabajadores del turno de día, mientras que por la noche ha prescindido de los vigilantes (uno de ellos el actor) y ha contratado a nuevo personal. Esta segunda parte no se pretende modificar, estando de acuerdo la recurrente en que para el turno de noche ha prescindido de los vigilantes y ha contratado nuevo personal. En cuanto a los trabajadores que prestaban servicios en el turno de día para Dislabor, lo que pretende la recurrente Servucción es decir que no ha mantenido a los trabajadores sino que ha contratado a auxiliares nuevos, pero si bien es cierto que los documentos invocados corresponden a nuevos contratos realizados con los trabajadores que ahora prestan servicios, el propio recurrente reconoce que esos trabajadores estuvieron prestando sus servicios sin solución de continuidad para la empresa Dislabor en la misma contrata, lo que significa que es cierto lo que la sentencia de instancia manifiesta y es que los trabajadores de Dislabor que prestaban servicios en el turno de día han sido mantenidos por Servucción para la prestación de servicios en el nuevo contrato, a partir del comienzo de su ejecución el 1 de julio de 2014 y ello es así aunque formalmente se suscribieran con los mismos nuevos contratos el mismo 1 de julio de 2014, que son los documentos a los que se remite el recurrente para fundar esta revisión fáctica. Este hecho no viene desvirtuado por prueba alguna que se invoque.

Finalmente quiere modificarse lo que en el mismo ordinal dice la sentencia de instancia, según la cual "la infraestructura de seguridad en Lauki que usaba Vigipres es la misma que usa Servucción". Se pretende decir que la infraestructura no es la misma porque Servucción no es una empresa de seguridad, sino de servicios, que no puede prestar servicios de seguridad. Obviamente ese razonamiento no conduce a revisión fáctica alguna, puesto que lo que se dice se mueve en un plano diferente. Una cosa es que Servucción tenga o no autorización para operar como empresa de seguridad y otra distinta cuál sea la infraestructura que usa. No se detalla, por otra parte, infraestructura alguna que utilicen una y otra empresa y el documento que se invoca, un correo electrónico presuntamente procedente de la Brigada Provincial de Seguridad Ciudadana de la Comisaría Provincial de Valladolid, sin sello, firma o adveración de ningún tipo, sino supuestamente



firmado por una persona de nombre "Antonio G." (sic), el cual tiene nulo valor a efectos de revisión de hechos probados en suplicación. Por otra parte en dicho correo el supuesto funcionario de policía se limita a hacer un pronunciamiento jurídico que, por supuesto, no tiene naturaleza fáctica para su acceso a los hechos probados, ni, como interpretación jurídica, vincula en modo alguno a esta Sala. Por lo demás no detalla infraestructura alguna que las empresas pusieran en juego para la prestación de servicios, debiendo simplemente decirse que no consta que ninguna de las tres empresas, Dislabor, Vigipres o Servucción, pusiera en juego en su prestación de servicios ninguna infraestructura o elemento material distinto a la mera prestación laboral de los trabajadores y de hecho los contratos que se invocan solamente detallan como objeto del contrato la puesta a disposición de estos trabajadores.

**TERCERO.**- El tercer motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995), citándose más adelante la Ley 5/2014, de seguridad privada.

Nos encontramos con una empresa que cubre el control de acceso a sus instalaciones con dos contratados diferentes, una que cubre el turno de día y no es empresa de seguridad privada, utilizando para cubrir el turno (un trabajador en cada momento) a trabajadores contratados por ésta y que no son considerados vigilantes de seguridad y otra que cubre el turno de noche y sí es empresa de seguridad, utilizando para la prestación de servicios vigilantes de seguridad. A partir del 1 de julio de 2014 ambas empresas son sustituidas por la recurrente, que no es empresa de seguridad, sino de servicios y sigue prestando el servicio de control de acceso y vigilancia de la entrada de la fábrica, pero ahora utiliza en todos los turnos, para cubrir dichos servicios, a los trabajadores que prestaban el servicio en el turno de día para la anterior empresa de servicios, prescindiendo de los vigilantes de seguridad.

Para analizar el tema hay que partir de lo que esta Sala dijo en sentencia de 15 de junio de 2011 (recurso 438/2011 , ponente Ilmo. Sr. D. Gabriel Coullaut Ariño):

"En el segundo motivo amparado en el apartado c del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral se denuncia infracción del artículo 3 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad en relación con la Disposición Adicional 3ª de la Ley 23/1992 de 30 de julio de Seguridad Privada en la redacción dada por el Real Decreto Ley 2/1999 de 29 de enero; en esencia sostienen los actores recurrentes que la empresa para la que prestan sus servicios debe tenerse por incluida en el ámbito o campo de aplicación de referido Convenio Colectivo toda vez que es una empresa que se dedica a la actividad de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, resultando irrelevante para la aplicación de referido Convenio Colectivo el que haya obtenido o no autorización administrativa para poder operar como empresa de seguridad porque tal circunstancia no puede redundar en perjuicio de los trabajadores con independencia de la responsabilidad administrativa en que haya podido incurrir la demandada; el motivo y por tanto el recurso va a ser acogido porque la empresa tiene como actividad la que se describe en el hecho probado cuarto, actividad que entendemos sí está dentro del ámbito funcional expresado en el artículo 3º del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad, es decir se dedica a la actividad de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes y personas; la determinación de lo que es una empresa de seguridad precisa analizar el contenido de la Ley 23/1992 , de 30 de julio (B.O.E. del 4 de agosto), de seguridad privada , así como su reglamento aprobado por Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre (B.O.E. 10 de enero de 1995). Los términos "vigilancia y protección" son los utilizados expresamente en los artículos 1.1 , 5.1.a y 11.1.a de la Ley 23/1992 , así como en el artículo 1.1.a del Reglamento aprobado por R.D. 2364/1994 ; la vigilancia y protección de establecimientos forma parte indudable de las actividades propias de las empresas de seguridad y que, en principio y de conformidad con el citado artículo 1.2 de la Ley 23/1992 , solamente pueden ser llevadas a cabo por estas empresas a través de su personal; tal coincidencia determina que dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo nacional hayan de ser considerados incluidos los trabajadores que presten servicios de vigilancia de locales para empresas dedicadas a la contratación con terceros de tal vigilancia, aunque como los actores no tengan la categoría profesional de vigilantes de seguridad sino de conserjes; la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992 y la disposición adicional primera del Real Decreto 2364/1994 que lo desarrolla plantean un problema interpretativo al regular lo que denominan "actividades excluidas", entendiéndose por tal las de información en los accesos custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios por porteros, conserjes y personal análogo, en general las de comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares y las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como el control de entradas, documentos o carnés privados en cualquier clase de edificios o inmuebles; hemos de entender por tanto que estas disposiciones configuran un ámbito de actividad distinto del propio de las empresas de seguridad , de forma que las actividades descritas no deban entenderse como de "vigilancia y protección" de inmuebles y



establecimientos, ahora bien las funciones contempladas en las mencionadas Disposiciones Adicionales 3ª de la Ley y 1ª del Real Decreto forman parte normalmente de las propias de las empresas de seguridad y la lógica de tales disposiciones no es excluir terminantemente referidas actividades del ámbito que nos ocupa; al dictarse la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, existía una realidad tradicional en nuestro país, como en muchos otros, que es la existencia en los inmuebles particulares de numerosas figuras de conserjes, porteros, etc., contratados por los titulares de tales inmuebles, cuyas funciones incluyen precisamente el control de las instalaciones y del acceso y tránsito de personas; al dictarse la Ley, si no existiera su disposición adicional tercera, tales actividades que forman parte de lo que se denomina "vigilancia y protección" de inmuebles y establecimientos, habrían de ser contratadas necesariamente con empresas de seguridad, dado que su artículo 1, apartado segundo, "únicamente pueden realizar actividades de seguridad privada y prestar servicios de esta naturaleza las empresas de seguridad y el personal de seguridad privada"; por ello el texto completo de la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992 reza literalmente de la siguiente manera: "Quedan fuera del ámbito de aplicación de la presente Ley las actividades de custodia del estado de instalaciones y bienes o de control de accesos realizadas en el interior de inmuebles por personal distinto del de seguridad privada y directamente contratado por los titulares de los mismos. Este personal en ningún caso podrá portar ni usar armas, ni utilizar distintivos o uniformes que puedan confundirse con los previstos en esta Ley para el personal de seguridad privada"; Por tanto los titulares de establecimientos, instalaciones, locales e inmuebles estarán obligados a subcontratar con empresas de seguridad las funciones que no estén comprendidas en el supuesto antes contemplado en la Disposición Adicional y por otra parte si aún no excediendo tales límites se opta por subcontratar las funciones relacionadas en la disposición adicional primera del Real Decreto tal subcontratación habrá de hacerse con empresas de seguridad; la opción que queda al particular es el mantenimiento o contratación directa de personal para realizar funciones que no excedan de los indicados cuatro puntos y siempre y cuando no conlleven el uso de armas ni de uniformes o distintivos que puedan confundirse con los propios del personal de seguridad o, en otro caso, su subcontratación con empresas de seguridad; en definitiva son empresas de seguridad a las que habrá de aplicarse el convenio colectivo nacional para el personal de las mismas, aquellas que contraten con terceros la prestación de todo este tipo de servicios, entre los que se incluyen los relacionados en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992 y en la disposición adicional primera del Real Decreto 2364/1994".

Es decir:

a) La disposición adicional tercera de la Ley 23/1992 y la disposición adicional primera del Real Decreto 2364/1994 que desarrolla la anterior, bajo el título de "actividades excluidas", hacen referencia a las funciones de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios por porteros, conserjes y personal análogo, así como a las funciones de comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física, y a las de control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares y en general a las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como el control de entradas, documentos o carnés privados en cualquier clase de edificios o inmuebles.

b) Dichas actividades son actividades de seguridad privada, que pueden ser desarrolladas legítimamente por empresas de seguridad dentro de su objeto social, pero para evitar la desaparición de las tradicionales figuras de los conserjes, ordenanzas y similares, la Ley posibilita el mantenimiento de la contratación de estas personas por los titulares de los inmuebles directamente, imponiendo algunos requisitos en tal caso, como la prohibición del uso de armas y de la utilización de distintivos o uniformes que puedan confundirse con los propios del personal de seguridad privada. Cuando la empresa titular del inmueble opte por no contratar directamente a esos trabajadores, habrá de hacerlo con empresas de seguridad.

c) Por tanto, cuando la empresa titular del inmueble opte por la contratación externa de este personal, la empresa subcontratista del servicio está ejerciendo labores y funciones propias de seguridad privada, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 23/1992, lo que determina la aplicación a dichos trabajadores del convenio colectivo de seguridad privada, independientemente de la legalidad o no de dicha empresa y su actuación desde el punto de vista de la legalidad administrativa en materia de seguridad, cuyo control corresponde a las autoridades policiales y es cuestión ajena a la materia laboral que aquí se discute.

d) Debe reseñarse que, dado que la actividad de seguridad de esta índole, como ocurre en este caso, consiste esencialmente en la puesta a disposición de trabajadores para las funciones de vigilancia, sin otra aportación sustancial de la empresa contratista, solamente el amparo legal ofrecido por la Ley 23/1992 impide considerar tal situación como una cesión vulneradora del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, lo que no ocurriría si entendiésemos que la citada prestación de la empresa subcontratista no queda amparada por dicha Ley.





En este caso esto quiere decir que los trabajadores de Dislabor y de Vigipres, como consta probado en la sentencia recurrida, realizaban las mismas funciones de vigilancia y control de accesos a la fábrica, independientemente del horario en que las llevaran a cabo, y todas ellas eran funciones de seguridad privada, debiendo ser aplicable a todos ellos el convenio colectivo de dicho sector. Y lo mismo ocurre con los trabajadores de Servucción que desde el 1 de julio de 2014 siguen realizando las mismas funciones en la misma fábrica a través de la interposición de la subcontratista.

La Ley 5/2014, que se invoca por el recurrente, no afecta a lo que aquí se resuelve, en primer lugar porque dicha Ley se publicó en el BOE de 5 de abril de 2014 y, conforme a su disposición final cuarta, entró en vigor el 5 de junio de 2014, resultando que todos los contratos de prestación de servicios en este caso se firmaron con anterioridad, el último, con Servucción, el 1 de abril de 2014. Y, en segundo lugar, porque las conclusiones de la Sala expresadas en su sentencia de 15 de junio de 2011 (recurso 438/2011) deben mantenerse después de la entrada en vigor de la Ley 5/2014, puesto que en ésta simplemente se ha trasladado la regulación desde la disposición adicional tercera de la Ley anterior 23/1992 al artículo 5. Otra interpretación llevaría al absurdo de que podrían existir dos tipos de empresas de seguridad para prestar idénticos de servicios de control y vigilancia de accesos e instalaciones, unas a las que se requeriría todo tipo de autorizaciones y controles administrativos y otras que serían simples empresas de servicios dedicadas a la puesta a disposición de dicha mano de obra con tales funciones, quedando al arbitrio de la empresa cliente la contratación de unas u otras, salvo cuando deseara que los vigilantes usaran armas o llevaran uniformes, en cuyo caso solamente podría contratar con empresas de seguridad. Dado que en la gran generalidad de los casos, según demuestra la experiencia, el servicio de seguridad consistente en la vigilancia de accesos se presta sin armas, la diferencia entre empresas de seguridad y empresas de servicios en relación con tal tipo de servicios, a efectos de aplicación de la Ley (y a efectos laborales, por la aplicación o no del convenio colectivo del sector) dependerían solamente del uso o no de uniforme por parte de los vigilantes, factor que, aunque en el ámbito de la imagen pública pueda tener cierta relevancia, no lo tiene desde luego desde un punto de vista sustancial para alterar la naturaleza de la prestación de servicios contratada. El sentido de la Ley es posibilitar que los titulares de los inmuebles e instalaciones mantengan la posibilidad directa de contratación de las tradicionales figuras de porteros, ordenanzas y conserjes, sin obligación de subcontratar los mismos con empresas de seguridad. Pero si optan por subcontratar la vigilancia de accesos e instalaciones con empresas externas no tienen opción entre la puesta a disposición de trabajadores por empresas de servicios o de vigilantes por empresas de seguridad, sino que deben acudir exclusivamente a estas últimas. La repercusión de las funciones que se atribuyen a estos trabajadores, que pueden controlar el acceso a locales e inmuebles y en ocasiones verse envueltos en situaciones de tensión o violencia con ciudadanos privados, exige que se apliquen las garantías reguladas en la legislación de seguridad privada y no es compatible con la total exención de todo tipo de requisitos a través de innominadas empresas de servicios auxiliares. La propia exposición de motivos de la Ley 5/2014 nos dice que la existencia de la seguridad privada se configura como una medida de anticipación y prevención frente a posibles riesgos, peligros o delitos y que no solamente es una actividad con entidad propia, sino a la vez parte integrante de la seguridad pública, parte indispensable del conjunto de medidas destinadas a la protección de la sociedad y a la defensa de los derechos y legítimos intereses de los ciudadanos, pero añade que la defensa de la seguridad y el legítimo derecho a usarla no pueden ser ocasión de agresión o desconocimiento de derechos o invasión de las esferas jurídicas y patrimoniales de otras personas, lo que justifica la intensa intervención en la organización y desarrollo de las actividades de las entidades privadas de seguridad y de su personal, por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que tienen la misión constitucional de proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos y garantizar su seguridad. Resultaría por ello absurdo que, mediante una decisión sobre un factor accesorio, como es el no uso de un uniforme, una parte de las actividades ordinarias de seguridad privada, como es el control de accesos y vigilancia de instalaciones, pudieran ser desviados para su subcontratación con empresas exentas de todo control administrativo y no sujetas a la legislación de seguridad, situación (la venta incontrolada de seguridad) que ha sido, a lo largo de la historia, ocasión para que prosperen actividades ilícitas radicalmente contrarias, precisamente, a la seguridad ciudadana que la Ley trata de defender. Tan exorbitante conclusión excede de la finalidad de las normas analizadas (antes de la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992 y ahora del artículo 5 de la Ley 5/2014, así como, antes y ahora, de la disposición adicional primera del Real Decreto 2364/1994), que no es otra que el mantenimiento dentro de la legalidad y bajo determinados requisitos de dichas figuras tradicionales de porteros, conserjes, ordenanzas, etc..

Sin entrar, por cuanto no es competencia de este orden jurisdiccional, en materias propias del control administrativo del sector, la consecuencia en el ámbito laboral de nuestra interpretación de la regulación legal, es que si estamos en todo caso ante trabajadores y empresas de seguridad, independientemente de la regularidad de su situación administrativa, ha de aplicarse la normativa laboral convencional propia del sector.



**CUARTO.-** Partiendo de lo anterior no puede hacerse una diferencia de naturaleza, como la que se sostiene en el recurso, entre las actividades de las dos empresas que previamente tenían contratado el servicio. Ambas prestaban, como dicen los hechos probados, las mismas funciones, diferenciándose exclusivamente por las horas de prestación del servicio de vigilancia y control de accesos. La subcontratación de ese servicio ha sido unificada y asumida íntegramente, sea cuál sea la hora de prestación, por la nueva empresa subcontratista, Servucción y ésta además ha asumido a la mayor parte de los trabajadores adscritos a la contrata. Concurren por tanto los presupuestos de la sucesión de empresas en la modalidad llamada de sucesión de plantillas. Debemos recordar lo que, al respecto, dijimos en la sentencia de esta Sala de 18 de marzo de 2015 (suplicación 31/2015).

La sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2014 (RCUD 1201/2013) resume el estado de la cuestión en el caso de sucesión de contratas y recuerda la doctrina de la Sala sobre la sucesión de empresas y la sucesión de plantillas, sentada en aplicación de la Directiva 2001/23, del artículo 44 del E.T. y de la doctrina del T.J.U.E., en múltiples sentencias, como las de 29 de mayo de 2008 (R. 3617/2006), 27 de junio de 2008 (R. 4773/2006), 28 de abril de 2009 (R. 4614/2007), 7 de diciembre de 2011 (R. 4665/2010), 28 de febrero de 2013 (R. 542/2012) y 5 de marzo de 2013 (R. 3984/2011).

La doctrina general sobre la subrogación en las relaciones de trabajo establecida en el artículo 44 ET se puede resumir distinguiendo de un lado los puntos que se refieren al hecho o acto de la transmisión de empresa y de otro lado los relativos al objeto de dicha transmisión.

En cuanto al objeto de la transmisión en los supuestos de sucesión de empresa, deben destacarse aquí los siguientes puntos de la doctrina jurisprudencial:

- 1) el objeto de la transmisión ha de ser "un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio";
- 2) dicho objeto "no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial" reduciéndose "en determinados sectores económicos como los de limpieza y vigilancia" "a su mínima expresión", en tanto en cuanto "la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra";
- 3) de lo anterior se desprende que "un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica (objeto de la transmisión determinante de la sucesión de empresa) cuando no existen otros factores de producción";
- 4) por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior";
- 5) el mantenimiento de la identidad del objeto de la transmisión supone que la explotación o actividad transmitida "continúe efectivamente" o que luego "se reanude".

En cuanto a los hechos o actos de transmisión los puntos doctrinales a destacar para la decisión del caso son los siguientes:

- 6) La expresión del artículo 44.1 ET "transmisión de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva" es equivalente a la expresión del artículo 1 a) de la Directiva comunitaria vigente "traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad";
- 7) el acto o hecho de "transmisión de un conjunto de medios organizados" no requiere necesariamente que haya transmisión de elementos patrimoniales del cedente al cesionario;
- 8) tampoco es imprescindible que exista en la transmisión de empresas o unidades productivas una vinculación contractual directa entre cedente y cesionario, vinculación o tracto directo que tiene un mero valor indiciario de la existencia de sucesión de empresa;
- 9) puede producirse, por tanto, la cesión o transmisión de empresas o unidades productivas a través o por mediación de un tercero propietario, arrendador, o dueño de la obra.

Dos puntos doctrinales más de carácter general conviene reseñar de la jurisprudencia en la materia, que se desprenden en realidad de los anteriores, pero que no está de más resaltar para la solución del caso controvertido o de otros semejantes:

- 10) para determinar en un supuesto concreto si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una empresa o unidad productiva "han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate", entre ellos "el tipo de empresa o de centro de actividad de



que se trate", "el que se hayan transmitido o no elementos materiales como edificios o bienes muebles", "el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión", "el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores", "el que se haya transmitido o no la clientela", "el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión" y "la duración de una eventual suspensión de dichas actividades";

11) la obligación de subrogación en las relaciones de trabajo ("sucesión de empresa") generada en los supuestos normativos reseñados de la normativa comunitaria y del artículo 44 ET opera por imperativo de la ley (ope legis), sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes del contrato de trabajo.

Sobre la base de la compleja doctrina sobre la sucesión de empresa resumida en los puntos anteriores se ha construido la teoría denominada de la "sucesión de plantillas", de acuerdo con la cual se da el supuesto de hecho legal de la sucesión de empresa en los casos de sucesión de contratistas o concesiones de servicios en que concurren determinadas circunstancias o requisitos.

El supuesto particular de sucesión de contratistas o concesiones con "sucesión de plantillas" se caracteriza por la presencia de las siguientes relaciones y circunstancias entre personas físicas y/o jurídicas:

A) una empresa contratista o adjudicataria de servicios ("empresa entrante") sucede a la que desempeñaba anteriormente tales servicios o actividades ("empresa saliente") por cuenta o a favor de un tercero (empresa "principal" o entidad "comitente");

B) la sucesión de contratistas o adjudicaciones se ha debido a que la empresa o entidad comitente ha decidido dar por terminada su relación contractual con la "empresa saliente", encargando a la "empresa entrante" servicios o actividades sustancialmente iguales a los que desarrollaba la contratista anterior;

C) la "empresa entrante" ha incorporado al desempeño de los servicios o actividades objeto de la contrata o adjudicación a un parte importante, cualitativa o cuantitativamente, de la plantilla de trabajadores de la "empresa saliente";

y D) el activo principal para el desempeño de los servicios o actividades objeto de la contrata es la "mano de obra" organizada u organización de trabajo"

Por tanto estamos ante una sucesión de empresas en la que el nuevo adjudicatario se ha convertido ope legis en empleador del actor. Aún más, la citada sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2014 (RCUD 1201/2013) establece que para determinar si ha existido sucesión por asunción de la mayor parte de la plantilla ha de atenderse a cada una de las unidades organizativas en las que la contrata está organizada, aunque el conjunto de la contrata sea mayor y en este caso la totalidad de los trabajadores del centro de Ponferrada han pasado a la nueva contratista.

Dice el Tribunal Supremo que la unidad productiva a considerar para computar la asunción de la mayoría de la plantilla anterior no es "la contrata en su totalidad", sino que la subrogación ha de valorarse por centros de trabajo o por provincias u otro tipo de división territorial, en función de la organización concreta que se venía haciendo y ello por las siguientes razones:

Primera.- Porque la contrata no es una unidad productiva autónoma a los efectos del art. 44 del E.T., como ya ha señalado esta Sala en sus sentencias de 5 de abril de 1993 (R. 702/92), 10 de diciembre de 1997 (R. 164/97) y 24 de julio de 2013 (R.3228/12). La contrata, como su nombre indica, es el contrato por el que una empresa se compromete a prestar a otra un servicio a cambio de un precio o a ejecutar la obra que se le encomienda. El contratista adquiere el derecho a prestar el servicio o a ejecutar la obra pero no adquiere ninguna empresa, ni ninguna actividad productiva autónoma en el sentido del art. 44-1 del E.T. porque nada se transmite a quien celebra un contrato de arrendamiento de obra o de servicios.

Segunda.- Porque no pueden confundirse, cual hace la sentencia recurrida, los conceptos de "contrata" y transmisión de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, pues se trata de contratos de naturaleza y contenido diferentes, dado que el primero no requiere la transmisión de los elementos patrimoniales necesarios para configurar una estructura empresarial, organización empresarial que en principio tiene el contratista.

Tercera.- Porque mera sucesión de contratistas no está contemplada en el artículo 44 del E.T. cuando no existe transmisión de activos patrimoniales necesarios para la explotación contratada. Pero la subrogación empresarial que el citado precepto estatutario impone si se produce cuando se transmite una organización empresarial en aquellos supuestos denominados "sucesión de plantillas", en los que la actividad descansa, esencialmente, en el factor humano, en la organización y dirección de la actividad del personal cualificado que se emplea en la ejecución del servicio contratado, en la ejecución de la contrata. En estos supuestos, si el nuevo contratista asume la mayor parte del personal que empleaba el anterior, se entiende que existe sucesión





de empresa en su modalidad de "sucesión de plantillas", lo que obliga al nuevo contratista a subrogarse en los contratos laborales del anterior, no de forma voluntaria sino por imperativo legal, al haberse transmitido una organización empresarial basada esencialmente en el factor humano, en el trabajo, cual se deriva de la doctrina antes reseñada.

Cuarta.- Porque en los supuestos de "sucesión de plantillas" las obligaciones que impone el artículo 44 del E.T. operan en el ámbito en que esta sucesión tenga lugar, esto es a nivel de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma en la que se asuma la mayor parte de la plantilla. Conviene recordar que, conforme al artículo 1-1-b) de la Directiva 2001/23/CE que reproduce el art. 44-2 del E.T., existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecta "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 accesoria", entidad que puede ser y es la organización del factor humano necesaria para ejecutar una contrata de prestación de servicios auxiliares. No que se debe olvidar que el artículo 1-1-a) de la Directiva habla "de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad" (centros de trabajo dice el art. 44-1 del E.T.), terminología que abona la bondad de la solución que damos: que la "sucesión de plantillas" en los supuestos de contratas de servicios opera en el ámbito en el que esta tenga lugar, esto es a nivel de la empresa o de parte de ella o centro de actividad, supuesto este último del caso que nos ocupa.

Por tanto en este caso concurre la sucesión de empresas considerando la organización productiva asumida en concreto por la nueva contratista, que es la totalidad de la actividad de vigilancia y control de accesos que antes estaba dividida entre dos empresas, porque, como señala el Tribunal Supremo, lo relevante no son los concretos contratos que vinculan a las empresas, sino la organización productiva preexistente y el mantenimiento de su identidad, lo que en este caso concurre, a la vista de los hechos probados.

**QUINTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, procede imponer las costas del recurso a la parte vencida, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 400 euros. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir conforme al artículo 229 de la misma Ley y disponerse la pérdida de las consignaciones y el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado conforme al artículo 230 de la misma Ley, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso.

Por lo expuesto y

**EN NOMBRE DEL REY**

## FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. José Carlos Guerra Luna en nombre y representación de Servucción Auxiliares S.L. contra la sentencia de 5 de junio de 2015 del Juzgado de lo Social número cuatro de Valladolid, en los autos número 709/2014. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 400 euros. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

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 oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la 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 el 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 cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 129 16 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.



Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la 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. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ..

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

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ