



Roj: **STSJ AS 1784/2016** - ECLI: **ES:TSJAS:2016:1784**

Id Cendoj: **33044340012016101289**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **07/06/2016**

Nº de Recurso: **1083/2016**

Nº de Resolución: **1307/2016**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

**SENTENCIA: 01307/2016**

**T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL - OVIEDO**

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax:** 985 20 06 59

**NIG:** 33044 44 4 2015 0005227

402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0001083 /2016**

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 888/2015

Sobre: RESOLUCIÓN CONTRATO

**RECURRENTE/S D/ña** URBISEGUR DE SEGURIDAD SL

**ABOGADO/A:** VICENTE JAVIER GARCIA LINARES

**RECURRIDO/S D/ña:** Leovigildo , PROTECCION Y SEGURIDAD TECNICA SA

**ABOGADO/A:** EDUARDO RUEDA GARCIA, JUAN MANUEL DE LA PUERTA SURUTUSA

Sentencia nº **1307/2016**

En OVIEDO, a siete de junio de dos mil dieciséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, el Tribunal de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, formado por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Presidente, D<sup>a</sup>. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, D. LUIS CAYETANO FERNÁNDEZ ARDAVÍN y D. JOSÉ FÉLIX LAJO GONZÁLEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA**



En el RECURSO DE SUPPLICACIÓN 1083/2016, formalizado por el Letrado D. Vicente Javier García Linares, en nombre y representación de la empresa URBISEGUR DE SEGURIDAD SL, contra la sentencia número 74/2016 dictada por el JDO. DE LO SOCIAL N. 6 de OVIEDO en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 888/2015, seguido a instancia de D. Leovigildo , representado por el Letrado D. Eduardo Rueda García frente a la citada empresa recurrente y a PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA SA, representada por el Letrado D. Juan Manuel de la Puerta Surutusa, siendo Magistrado-Ponente el **Ilmo. Sr. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ** .

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** D. Leovigildo presentó demanda contra las empresas URBISEGUR DE SEGURIDAD SL y PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual dictó la sentencia número 74/2016, de fecha once de febrero de dos mil dieciséis .

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

**1º.-** El demandante D. Leovigildo , con DNI nº NUM000 , comenzó a prestar servicios para la empresa PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA S.A el 3 de septiembre de 2011, con la categoría profesional de Vigilante de Seguridad, en virtud de contrato de trabajo indefinido, a tiempo parcial siendo aumentado a jornada completa en fecha de 22 de julio de 2015, con un salario bruto diario en cómputo anual de 44,41 euros, sujeto en cuanto a sus condiciones laborales al Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada, con centro de trabajo en el Campus Administrativo Buenavista-Llamaquique de Oviedo.

**2º.-** La empresa "PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA S.A" tenía adjudicado el servicio de vigilancia del Campus Administrativo Buenavista-Llamaquique de Oviedo, hasta que se adjudicó a la empresa URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L. mediante Resolución de la Consejería de la Presidencia del Principado de Asturias de fecha 24 de abril de 2014, para lo cual destinó al servicio a treinta y un trabajadores con expresión de la fecha de antigüedad y tipo de contrato, entre los que se encontraba bajo las siglas " Agustín " el trabajador Cristobal , que con fecha 22 de julio de 2015 había solicitado su baja voluntaria. En sustitución del citado trabajador y previo incremento, en fecha 22 de julio de 2015, de su jornada de trabajo, el 20 de octubre de 2015 PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA S.A notifica a la empresa URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L. la designación del trabajador Leovigildo en sustitución del trabajador que había presentado su baja voluntaria.

**3º.-** Llegada la fecha final pactada, la contrata se adjudicó a URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L. en las mismas condiciones precedentes a partir del 27 de octubre de 2015.

**4º.-** El 5 de noviembre de 2015, la empresa URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L. dirigió un escrito a Leovigildo en los siguientes términos: "En relación con el correo que nos ha remitido hemos de significarle que, conforme establece el vigente artículo 14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada para que proceda la subrogación de un trabajador el mismo debe estar adscrito a dicho contrato y lugar de trabajo al menos los siete meses anteriores a que se lleva a cabo la subrogación.

De la documentación que ha sido facilitada a esta empresa usted **NO** figura que haya estado ADSCRITO A ESE CENTRO DE TRABAJO DURANTE LOS REFERIDOS SIETE MESES ANTES DEL MOMENTO DE PROCEDERSE A HACERSE CARGO ESTA EMPRESA DEL SERVICIO.

Como consecuencia de ello obviamente no procede la subrogación que se pretende por su parte.

No obstante, si usted considera que tiene el referido derecho debe remitirnos de forma urgente:

- Contrato de trabajo suscrito para prestar servicio en el referido centro de trabajo.
- Justificación suficiente de prestación de servicios, en forma continuada durante los últimos siete meses (abril/octubre 2015) en el referido centro de trabajo.
- Cualquier otro documento que acredite que ha realizado su jornada laboral completa mensual durante el indicado período en dicho centro de trabajo, incluidos los cuadrantes de servicio de los indicados meses".

**5º.-** La empresa PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA S.A. respondió a la anterior el 12 de noviembre de 2015 informando:

"El Vs no subrogado en el Servicio del Campus Administrativo de Oviedo, Leovigildo , nos ha indicado que os habéis puesto en contacto con él, y por ello nos ha rogado que os remitamos todos los cuadrantes de trabajo desde el mes de enero de 2014, que fue cuando se incorporó al servicio del Campus.



A nosotros ya nos ha llegado hace días la demanda del despido que ha presentado, estando señalada la conciliación para el próximo martes, 17 de noviembre.

Te ruego que cualquier duda al respecto me la trasladéis, pues entiendo que si el problema eran los cuadrantes del trabajo, podíais habérmelos requerido directamente, antes del día 28 de octubre y quizás nos hubiésemos ahorrado el conflicto.

Tal y como consta que os ha explicado el trabajador, te certifico que desde el mes de noviembre de 2014, ya nunca salió del Campus, y los meses de abril y mayo, disfrutó de descanso compensatorio, dada la acumulación de exceso de jornada que tenía del 2014, que fue de 213,73 horas. El 1 de febrero de 2015, volvió a su jornada original de 64 horas semanales, y el 1 de agosto de 2015, ya ocupó la vacante dejada por Cristobal , que marchó para la Policía Nacional, y que era quien figuraba en la relación pasada en abril de 2015 al Principado.

Todo esto ya se lo había comentado a Millán telefónicamente, y considero que es una subrogación limpia y pacífica. También le comenté que existe jurisprudencia del TSJ de Asturias, sobre la plena subrogación de un VS que no figuraba en la relación del Pliego del Principado. En el presente caso, si la subrogación de un VS Cristobal , pues ese era nuestro propósito cuando hicimos esa relación en abril. Al marcharse para la Policía, subrogamos a Leovigildo , pasándole a jornada completa, pues el servicio da para 31,5 VS, y sólo os hemos pasado 31, por lo que os sobra todavía mucha jornada.

Te adjunto archivos con los cuadrantes de trabajo de Leovigildo , de todo el año 2014 y de 2015.

Te adjunto archivo con los datos de contrataciones que en su día nos pasó ASOCOSEVI.

Por cierto, al revisar toda la documentación, hemos detectado que se ha cometido un lamentable error, pues la antigüedad de Leovigildo no es la que figura en sus nóminas, de septiembre de 2011, no la pusimos en 2003, por las prisas en enviarle toda la documentación urgente por SEUR tal y como me solicitó Millán . Discúlpanos la errata.

Quedando a la espera de poder solucionar este tema pacíficamente, recibe mi más cordial saludo".

**6º.-** El artículo 14 del Convenio Colectivo establece que "dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, en base a la siguiente Normativa de aplicación a los servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, protección personal y guardería particular de campo:

A) Normativa de aplicación.

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Arts. 45 , 46 y 50 de este Convenio Colectivo , las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Art. 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo, procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria:

B.1 Adjudicataria cesante: La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.



- a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.
- b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según procediere.
- c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.
- e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.
- f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y
- b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

B.2) Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

C) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
- c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art. 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios".

La jornada está fijada en el Convenio en 1.782 horas anuales o 162 horas mensuales.



7º.- Por la parte actora se promovió Acto de Conciliación por despido, el que se celebró el 17 de noviembre de 2015, finalizando el acto con respecto a URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L. sin avenencia y respecto a PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA S.A. se tuvo por Intentado Sin Efecto al no haber comparecido.

8º.- El demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante de los trabajadores.

9º.- En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

**TERCERO.-** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Que estimando la demanda presentada por D. Leovigildo contra la empresa URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L, debo declarar y declaro que la negativa de la demandada citada a subrogarse en las obligaciones derivadas del contrato de trabajo del actor constituye un despido que debe ser calificado como IMPROCEDENTE, condenando a la citada empresa a que en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la presente, opte entre readmitir al demandante en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones vigentes a la fecha del despido, con abono en ese caso de los salarios de tramitación desde la fecha del despido a razón de 44,41 €/día, o bien alternativamente y a su elección, a indemnizarle con la cantidad de 6.372,84 euros, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente, entendiéndose caso de no ejercitarla en el plazo concedido, que la opción es en favor de la readmisión.

Asimismo y desestimando la demanda presentada por D. Leovigildo contra la empresa PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA S.A, debo absolver y absuelvo a la citada entidad demandada de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento.

**CUARTO.-** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la representación de URBISEGUR DE SEGURIDAD SL formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO.-** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 22 de abril de 2016.

**SEXTO.-** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 12 de mayo de 2016 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El actor, vigilante de seguridad, trabajaba en el servicio de vigilancia del Campus Administrativo Buenavista- LLamaquique, de Oviedo, cuando la Administración del Principado de Asturias adjudicó ese servicio a la empresa URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L. (en adelante, URBISEGUR). La adjudicataria anterior de la contrata era la empresa PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA, S.A., (en adelante, PROSETECNISA).

La negativa de la empresa URBISEGUR a subrogarse en el contrato de trabajo del actor a partir del 27 de octubre de 2015, fecha en que comenzó a prestar el servicio de vigilancia como nueva adjudicataria de la contrata, constituyó un despido improcedente según declaró el Juzgado de lo Social núm. 6 de Oviedo.

La sentencia del Juzgado es recurrida en suplicación por la empresa URBISEGUR que defiende la inexistencia de las condiciones exigidas en el Convenio Colectivo del sector para tener la obligación de subrogarse en el contrato de trabajo y, además, para el supuesto de rechazarse esa tesis propone reducir la indemnización extintiva a la cantidad de 3.801,74 €, frente a la suma de 6.372,84 € fijada por el órgano judicial. El recurso es impugnado por el actor y la codemandada PROSETECNISA.

**SEGUNDO.-** El recurso contiene dos motivos, formulados a través del cauce procesal previsto en el art. 193 c) LJS. En el primero de ellos, denuncia la infracción de la Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto 3/2012. Alega que el trabajador tuvo un contrato de trabajo a tiempo parcial hasta el mes de julio de 2015 y solo desde esta fecha el contrato fue de jornada completa, por lo que "a la hora de calcular la indemnización hay que tener en cuenta una antigüedad de 3 de septiembre de 2011 y un contrato a tiempo parcial de 64 horas mensuales, hasta el 22 de julio de 2015, y a jornada completa, a partir de dicha fecha". Según sostiene, la fijación de la indemnización extintiva ha de ajustarse a estos datos, calculando por separado la indemnización del periodo trabajado a tiempo parcial y del periodo a tiempo completo, con el distinto salario percibido en uno y otro periodo, a fin de sumar después ambos resultados.

El motivo debe desestimarse. La indemnización es el efecto del despido improcedente que puede elegir la empresa condenada si no opta, expresa o tácitamente, por la readmisión del trabajador injustamente despedido. El art. 110.1 LJS establece que su cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores. En este art., y en la Disposición Transitoria quinta de la Ley 3/2012 si el contrato de trabajo se inició antes del 12 de febrero de 2012, la indemnización se fija tomando dos parámetros: el tiempo de servicios del trabajador hasta la fecha del despido y el salario del trabajador en la



fecha del despido. La razón es que la indemnización compensa el perjuicio económico producido al trabajador por la antijurídica extinción del contrato de trabajo, que priva al despedido de continuar prestando servicios y, consiguientemente, de percibir el salario en contrapartida de dicha prestación. Ese perjuicio, como es lógico, se valora en función del salario que el trabajador obtenía en el momento de producirse el hecho que lo hace nacer. Así, el art. 56 ET sólo atiende a un salario: el percibido por el trabajador en la fecha del despido, sin distinguir los distintos salarios que pudo haber percibido a lo largo del tiempo en función de las diferentes condiciones concurrentes. Este salario es el que el actor debe fijar en la demanda y el Juzgador en la sentencia [arts. 104 a) y 107 a) LJS].

En el caso presente, el despido se produjo en el mes de octubre de 2015, cuando el trabajador prestaba servicios a tiempo completo con un salario diario de 44,41 €, incluida la parte proporcional de las pagas extras. Con esta cifra y el tiempo de prestación de servicios hasta la fecha del despido el Juzgador de instancia calculó la indemnización extintiva, aplicando correctamente las normas que la regulan.

**TERCERO.-** En el segundo motivo, la recurrente denuncia la infracción del art. 14 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad. Comienza afirmando que la sentencia yerra al consignar que la empresa PROSETECNISA comunicó a la empresa URBISEGUR el 20 de octubre de 2015, la lista de los 31 trabajadores a subrogar, entre los que figuraba el actor, y adjuntó la documentación indispensable; al respecto el recurso remite a la prueba que cita (folio 76 de los autos) para constatar el error. Alega a continuación que no cumplen las condiciones que para subrogarse en el contrato de trabajo del actor exige la citada disposición convencional en su apartado A, pues no se acreditaron "por parte del demandante" las dos condiciones indispensables para la subrogación: "-Que el trabajador esté adscrito a <<dicho contrato>> [la contrata o servicio adjudicado]- Que el trabajador esté adscrito a dicho <<lugar de trabajo>>". Señala en este sentido que las afirmaciones de la sentencia sobre la concurrencia de ambas condiciones son equivocadas ya que la prueba practicada no acredita ninguno de los extremos indicados por el Juzgador; por el contrario, muestra que hasta el mes de agosto de 2015 el demandante sólo tenía un contrato a tiempo parcial y para otro servicio en distinta localidad y no hay documento alguno de haber prestado servicios antes en la actividad adjudicada a URBISEGUR. Añade que la baja voluntaria de uno de los trabajadores del servicio, cuya subrogación en la empresa entrante procedía, no da derecho al demandante a ocupar su lugar cuando no cumple con los requisitos de la subrogación, ni figuraba en la lista de abril de 2015.

En estas y otras alegaciones de parecido tenor se manifiesta una característica general del recurso. Elemento fundamental de su contenido es cuestionar y rebatir las afirmaciones de hechos y justificaciones expresadas en la sentencia sobre las condiciones de trabajo del actor y analizar los medios de prueba aportados en el proceso con el objeto de demostrar que no se produjeron los hechos de los que dependía la subrogación del actor. La última parte del motivo es ejemplar de esta forma de fundar el recurso:

"La cuestión es que se señala la existencia de una subrogación:

- De una persona que no aporta documento alguno que pruebe que ha estado trabajando en ese centro de trabajo con siete meses de antelación, al contrario, no figura que trabajara ni siquiera en la empresa durante los meses de abril o mayo, y su último contrato de trabajo es de duración determinada para un centro de trabajo distinto en otra localidad.
- No se ha aportado ningún parte de trabajo de los supuestos meses y meses que ha estado trabajando el mismo.
- No se aportan sus últimos contratos de trabajo, cuando el último que hay es de varios años antes, a tiempo parcial y fuera de Oviedo.
- Y por muy "lógicas" que puedan ser las explicaciones, la realidad es que en los partes de servicio que obran en poder de Urbisegur, en el centro de trabajo de Oviedo figura una persona completamente diferente y sin que conste que la misma no ha realizado su servicio en ese centro".

Tampoco este motivo puede estimarse. El recurso de suplicación tiene tres objetos posibles y uno ellos, si se utiliza el cauce procesal habilitado en el art. 193 c) LJS, es examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia. Los motivos de recurso planteados a través de dicho cauce procesal no tienen por objeto revisar los hechos declarados probados, para lo cual ha de seguirse la vía del art. 193 b) LJS que es distinta, esto es, con una función, unos requisitos formales y una finalidad diferentes a los motivos dedicados al examen de los errores en la aplicación del derecho sustantivo regulador del supuesto. Por consiguiente, mediante el concreto motivo de recurso formulado por la empresa URBISEGUR no cabe cuestionar los hechos probados en la sentencia de instancia, ya figuren en el apartado específicamente dedicado a su relato, ya se reflejen en los Fundamentos de derecho, pues su consignación en uno y otro lugar no altera la condición de datos fácticos. Como se expresó antes, una gran parte de las alegaciones de la recurrente están dedicadas a criticar



los hechos acreditados en la resolución judicial, bien para negar su existencia, bien para sustituirlos por la versión defendida en el recurso. Este tipo de afirmaciones quedan descartadas ya que los hechos acreditados por el Juzgado son el punto de partida ineludible para decidir el motivo.

De acuerdo con la sentencia de instancia:

- El actor desde el mes de enero de 2014 ha estado destinado en el servicio de vigilancia del Campus Administrativo Buenavista- LLamaquique de Oviedo (párrafo último del fundamento de derecho segundo de la sentencia). Tiene contrato indefinido (hecho probado primero).
- A partir del 1 de agosto de 2015, pasó de prestar servicios a tiempo parcial a hacerlo a tiempo completo (hecho probado primero y párrafo primero del fundamento de derecho segundo).
- El 20 de octubre de 2015, la empresa PROSETECNISA comunicó a la empresa URBISEGUR que el actor sustituía en la lista de trabajadores a subrogar a Cristobal que el 22 de julio de 2015 solicitó la baja voluntaria. Esta dimisión fue la razón para que el demandante comenzara a prestar servicios a tiempo completo en aquella fecha (hecho probado segundo y párrafo último del fundamento de derecho primero).
- A partir del 27 de octubre de 2015, URBISEGUR asumió el servicio de vigilancia (hecho probado tercero).

El actor cumple por tanto las condiciones que para la subrogación de los trabajadores de empresas de seguridad destinados en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo establece el art. 14 A) del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad: cambio de la empresa adjudicataria del servicio y la adscripción del trabajador al servicio y lugar de trabajo afectados por el cambio con una antigüedad real mínima de siete meses inmediatamente anterior a la fecha en que la subrogación se produzca.

El énfasis puesto en el recurso sobre el trabajo a tiempo parcial del actor y su no inclusión en la lista de posibles subrogados publicada en abril de 2015 no afectan a la concurrencia de los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo para la eficacia del fenómeno subrogatorio. Las circunstancias por las que el trabajador pasó a prestar servicios a tiempo completo a partir del 1 de agosto de 2015 alejan la idea de fraude o engaño en perjuicio de la nueva adjudicataria pues responden a la necesidad de afrontar la baja voluntaria de otro trabajador, destinado igualmente en el servicio que, además, era quien figuraba en esa relación de personal. Esa primera lista de posibles subrogados, publicada al sacar el Principado de Asturias a concurso el servicio de vigilancia, y por consiguiente anterior en varios meses a la fecha de adjudicación de la contrata y de comienzo del servicio por la nueva adjudicataria, podía ser objeto de modificaciones justificadas, sin alterar la obligación de subrogación a cargo de la nueva empresa, siempre y cuando solo quedaran incluidos trabajadores que reunieran las condiciones establecidas en el art. 14 A) del Convenio Colectivo. Además, el 20 de octubre de 2015, más de tres días hábiles del cambio de empresa adjudicataria producido el 27 de octubre, cumpliendo el plazo establecido en el art. 14 C) del Convenio, PROSETECNISA comunicó a URBISEGUR que el actor sustituía al trabajador dimisionario.

Debe por tanto desestimarse el recurso, máxime si se tiene en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre los requisitos necesarios para la subrogación en el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad; como resume la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 28 de septiembre de 2011 (rcud. 4376/2010):

<<La doctrina de esta Sala en torno al incumplimiento de las obligaciones de la adjudicataria cesante en materia de información ha venido a concluir que las irregularidades en la entrega de información y documentación a la adjudicataria entrante no pueden perjudicar al trabajador ( STS de 20 de septiembre de 2006 -rcud. 3671/2005-, seguida por la de 26 de julio de 2007 -rcud. 381/2006-. Hemos distinguido así entre los requisitos básicos determinantes de la subrogación, de los requisitos de información de una a otra empresa.

Los primeros se ciñen al cese de la contrata con la entrada de la nueva adjudicataria y a la afectación del trabajador que demanda por despido. Ambos requisitos actúan como elementos constitutivos del deber de subrogación.

En cambio, el cumplimiento de las obligaciones de información -y entrega de documentación que sirve de soporte a aquélla- no tienen esa naturaleza; se trata de requisitos independientes, relativos a las obligaciones de la empresa saliente para con la empresa entrante, sin proyección, por tanto, sobre la esfera jurídica del trabajador".

Procede, consiguientemente, la desestimación del recurso.

Por cuanto antecede,



## FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la empresa Urbisegur de Seguridad SL contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo, dictada en los autos seguidos a instancia de D. Leovigildo contra la citada recurrente y la empresa Protección y Seguridad Técnica SA sobre despido, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada, condenando a la referida recurrente a la pérdida del depósito efectuado para recurrir al que se dará el destino legal y a abonar a cada uno de los Letrados impugnantes en concepto de honorarios la suma de 500 euros, manteniéndose el aval como garantía del cumplimiento de la sentencia.

### *Medios de impugnación*

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

### *Tasas judiciales para recurrir*

La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

### *Depósito para recurrir*

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que**: fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

**Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguido del nº de rollo (poniendo ceros a su izquierda hasta completar 4 dígitos), y las dos últimas cifras del año del rollo. Se debe indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**.

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.