



Roj: **STS 9086/2012** - ECLI: **ES:TS:2012:9086**

Id Cendoj: **28079140012012101035**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/12/2012**

Nº de Recurso: **414/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciocho de Diciembre de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Antonio Nevado Fernández en nombre y representación de la Sociedad mercantil LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A., contra la sentencia dictada el 19 de diciembre de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 1954/11, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid, de fecha 13 de junio de 2011, recaída en autos núm. 298/2011, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Felicísima contra GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U. y LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A., sobre DESPIDO.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Letrado D. Francisco Ferreira Cunquero actuando en nombre y representación de D<sup>a</sup> Felicísima y la Procuradora D<sup>a</sup> María de Villanueva Ferrer en nombre y representación de GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel,

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Con fecha 13 de junio de 2011, el Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por D<sup>ña</sup>. Felicísima, frente a GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U., y LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A., al no haber tenido lugar despido alguno, debo absolver y absuelvo a las demandadas de la acción de despido ejercitada frente a las mismas".

**SEGUNDO** .- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **1º**.- La actora, D<sup>ña</sup>. Felicísima, mayor de edad, con D.N.I. número NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U. (C.I.F. B47468319) -en adelante GRUPO LINCE-, desde el 21.10.2003, en un principio en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, eventual por circunstancias de la producción y por obra o servicio determinado. y al menos desde el 31.10.2006 al amparo del R.D. 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, con la categoría profesional de N04- Producción, desarrollando sus funciones en tareas de limpieza, adscrito a distintos centros de trabajo, algunos de ellos comprendidos en el contrato de servicio de limpieza que GRUPO LINCE tenía concertado para la Fundación Municipal de Cultura-Ayuntamiento de Valladolid (Casa Revilla, Salas de Exposiciones La Pasión, Teatro Calderón, Las Francesas y Patio de la Hospedería de San Benito), percibiendo una retribución salarial mensual, incluida la prorrata de pagas extras, de 909,25 € (de los que 167,57 € corresponden a su prestación de servicios en los locales de la Fundación Municipal de Cultura-Ayuntamiento de Valladolid, que suponía un 18,43% de su jornada). **2º**.- GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U. es un centro especial de empleo, y la actora tiene reconocida una minusvalía del 38% desde el 15.07.2003. **3º**.- Con fecha 01.03.2011 el contrato de servicio de limpieza



para la Fundación Deportiva Municipal de Cultura-Ayuntamiento de Valladolid, que anteriormente le había sido adjudicado a GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U., pasó a LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A. (en adelante SERALIA). 4º.- El 28.02.2011 GRUPO LINCE le entregó escrito, fechado el mismo día, del siguiente tenor: " *Le comunicamos que, como consecuencia de la finalización del contrato del Servicio de Limpieza para la Fundación Municipal de Cultura - Ayuntamiento de Valladolid (Casa Revilla, Salas de Exposiciones La Pasión, Teatro Calderón, y Las Francesas y Patio de la Hospedería de San Benito), que ha venido ejecutando GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U., y de haber resultado adjudicataria de este servicio la empresa LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A., pasará Usted a ser subrogada a esa nueva empresa adjudicataria, con efectos de 1 de marzo de 2011, causando baja en GRUPO LINCE el 28 de febrero del corriente, y en la misma parte de jornada. Acompañamos datos de la empresa de referencia: LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A. (...) Rogamos firme el duplicado de este escrito, a los efectos de acreditar su recepción* ". La actora ha continuado a partir del 01.03.2011 prestando servicios en los otros centros de trabajo en los que ya lo hacía con anterioridad, por cuenta y orden de GRUPO LINCE. 5º.- El mismo 28.02.2011 SERALIA le entregó asimismo escrito, fechado el día 25 anterior, del siguiente tenor: " *Por la presente le comunicamos que a partir del 1 de marzo de 2011 LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A. será la nueva empresa adjudicataria del servicio de limpieza de la FUNDACIÓN MUNICIPAL DE CULTURA-AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID (Casa Revilla, Salas de exposiciones La Pasión, Teatro Calderón y las Francesas y Patio de Hospedería de San Benito). LIMPIEZAS AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A. no va a proceder a su subrogación por entender que no se cumplen los presupuestos establecidos para ello en la legislación vigente. Esta misma comunicación con los motivos más detallados de esta decisión, se le ha comunicado a su empresa el Grupo LINCE ASPRONA, S.L.U. Por todo ello, le comunicamos que no deberá acudir a su puesto de trabajo el día 1 de marzo, 2011 ya que como le señalamos anteriormente, no vamos a proceder a su subrogación. Deberá ponerse en contacto con GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U. para que le informe de su situación laboral a partir de este momento. Esta empresa quedará exonerada de cualquier tipo de responsabilidad que se pudiera derivar si usted, aun sido advertido, decide por su cuenta y riesgo, acudir a su puesto de trabajo a partir del día 1 de 2011* ". 6º.- La actora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores en el último año anterior al 01.03.2011. 7º.- Presentada papeleta de conciliación ante la SMAC frente a las empresas demandadas el 18.03.2011, fue celebrado acto conciliatorio el 1 de abril siguiente, concluyendo con el resultado de sin avenencia".

**TERCERO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D<sup>a</sup> Felicísima ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, la cual dictó sentencia con fecha 19 de diciembre de 2011 en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Estimar el recurso de suplicación presentado a nombre de D<sup>a</sup> Felicísima contra la sentencia de 13 de junio de 2011 del Juzgado de lo Social número 4 de los de Valladolid (autos 298/11), revocando el fallo de la misma y declarando que la no subrogación de la misma por la empresa Limpiezas, Ajardinamientos y Servicios Seralia, S.A. en 1.3.11 constituye despido improcedente, condenando a dicha mercantil a que opte en plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre readmitirla en las condiciones que tenía o indemnizarle en la cantidad de 1.838,96 euros, con abono en todo caso de los salarios de tramitación desde la fecha del despido y hasta la de notificación de éste, a razón de 5,51 euros días, manteniéndose el pronunciamiento absolutorio respecto de la codemandada Grupo Lince Asprona S.L.U."

**CUARTO.-** Por el Letrado D. Antonio Nevado Fernández, en nombre y representación de LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 18 de noviembre de 2010 .

**QUINTO.-** Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado por GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U., pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar improcedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon concluidos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de diciembre de 2012, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La cuestión debatida es si, en un supuesto de sucesión de contratistas en el sector de la Limpieza de Edificios y Locales, cuyo Convenio Colectivo Provincial impone a la nueva adjudicataria la subrogación en los contratos de trabajo de la contratista anterior, procede dicha subrogación incluso en el caso de que la adjudicataria saliente sea un Centro Especial de Empleo de trabajadores con un cierto grado de discapacidad y que, por esa razón, tienen una relación laboral de carácter especial al amparo del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio . La sentencia recurrida, que es la del TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 19/12/2011 , estimando



el recurso planteado por la trabajadora, condena a la empresa entrante (que es una empresa ordinaria), que se ha negado a la subrogación, por despido improcedente, absolviendo a la empresa saliente (que es un Centro Especial de Empleo). Recurre ahora en casación unificadora la empresa entrante condenada, aportando como sentencia contradictoria la del TSJ de Madrid de 18/11/2010 que, en un caso idéntico, contiene un pronunciamiento diametralmente opuesto: absuelve a la empresa ordinaria entrante y condena a la empresa saliente, el Centro Especial de Empleo, por despido improcedente. Concurren, sin lugar a duda alguna, los requisitos de procedibilidad de este recurso de unificación.

**SEGUNDO.-** La cuestión ha sido ya resuelta por esta Sala Cuarta del TS en sentencias recientes a cuya doctrina debemos estar por razones de seguridad jurídica. Concretamente, en la STS de 10/10/2012 (RCUD 3803/2011) se resuelve un caso en el que las empresas contratistas saliente y entrante son las mismas que en el caso de autos y en el que se invocó la misma sentencia de contraste.

Pues bien, dicha STS de 10/10/2012 afirma en su FD Segundo: " 1. La empresa condenada denuncia la infracción del art. 44 ET por la sentencia impugnada, sosteniendo, en síntesis, que no cabe la subrogación porque no lo permite el carácter especial de la relación laboral de la demandante. Pero el recurso debe ser desestimado porque el problema de la subrogación en este tipo de situaciones ha sido ya resuelto en sentido idéntico al de la sentencia recurrida, entre otras, por nuestras sentencias de 21 de octubre de 2010 (R. 806/10), 4 de octubre de 2011 (R. 4595/10), 26 de enero de 2012 (ER. 917/11), 7 de febrero de 2012 (R. 1096/11), 11 de junio de 2012 (R. 1886/11) y 4 de octubre de 2012 (R. 3163/11), a todos cuyos argumentos hacemos desde aquí expresa remisión para evitar inútiles repeticiones, aunque pueden resumirse diciendo que en tales supuestos rige el criterio funcional que determina la aplicación de la norma convencional de las empresas de limpieza, actividad que realizan los trabajadores, en cuyos contratos ha de subrogarse cualquier empresa que aspire a obtener la contrata en cuestión, incluso si dicha empresa fuera un centro especial de empleo, puesto que, en principio, nada impide a este tipo de empresas (aunque su fin primordial sea otro: favorecer la integración de las personas con discapacidad) subrogarse en los contratos de otros trabajadores, sean éstos o no personas con discapacidad, sin que todo ello entrañe trato discriminatorio alguno respecto a los trabajadores discapacitados que puedan prestar servicios en las mismas.

2. Y aunque ciertamente, como destaca con acierto la propia resolución impugnada, la situación contemplada hasta ahora por la mencionada jurisprudencia era inversa a la que se da en el caso de autos porque, según antes adelantamos, a diferencia de lo que aquí sucede, la nueva adjudicataria (la empresa entrante) siempre era un centro especial de empleo -al menos formalmente- y los trabajadores venían prestando servicios para empresas que no tenían -siquiera formalmente- dicha condición y habían perdido la contrata, nos parece claro que esa diferencia, que no es más que el haz y el envés de una misma realidad, en nada afecta a la consecuente subrogación, no sólo porque, como vimos, la misma viene determinada por razones de índole funcional y, por tanto, es precisamente la actividad de limpieza de edificios la que conduce a aplicar la disposición convencional de dicha actividad, sino también porque, al haberse descartado por nuestra doctrina (y desde luego por nuestro ordenamiento: arts. 14 CE y 37 Ley 13/1982, según Ley 66/2003) que la discapacidad pueda acarrear cualquier elemento de discriminación a los trabajadores afectados, esa cualidad personal deja de tener incidencia alguna en la consecuencia subrogatoria porque lo contrario también entrañaría la vulneración del principio de estabilidad en el empleo que persigue la disposición convencional y supondría, precisamente por ello, un trato discriminatorio, por desigual, en perjuicio de los trabajadores discapacitados, máxime si, tratándose de la limpieza de los mismos locales (en el caso, las dependencias de la Fundación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Valladolid descritas como "Casa Revilla, Salas de Exposiciones La Pasión, Teatro Calderón y Las Francesas y Patio Hospedería de San Benito": hechos probados 2º y 5º), parece indudable la eficiencia y capacidad de quien, como la actora, ha venido desempeñando en idénticos lugares esa misma actividad con anterioridad, aunque lo hiciera al amparo formal del RD 1368/1985 para un centro de empleo de discapacitados, pero no en ese centro sino fuera del mismo y en labores externas de limpieza en las dependencias de las instituciones descritas en los hechos probados.

3. Cabe añadir además que la solución subrogatoria otorgada por la sentencia impugnada, que, según se desprende de la incombata declaración de hechos probados, en este caso únicamente afecta a una parte (23,03%) de la jornada de la actora con el denominado "centro especial de empleo", manteniéndose el resto, sólo ha sido recurrida por la empresa entrante, es decir, cuenta con la conformidad no solo de la saliente sino también y -esto es lo relevante y lo que aquí conviene resaltar- de la propia trabajadora demandante...

En este mismo sentido, no está de más recordar, como se hacía en el preámbulo del RD 1451/1983 que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los entonces denominados "trabajadores minusválidos", en coherencia con el espíritu que inspira la Ley 13/1982, que su integración laboral "debe realizarse fundamentalmente a través del sistema ordinario de trabajo", y esa misma finalidad integradora en el sistema ordinario de trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, se



contempla en el art. 37 de la propia Ley 13/1982, en la redacción dada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Tampoco resulta ocioso destacar que la relación laboral especial que regula el RD 1368/1985 lo es para quienes trabajen "en los centros especiales de empleo" (esto es, parece determinante el elemento locativo: "en los centros especiales...") y, por lo que se deduce de las circunstancias fácticas descritas en los hechos probados, no es éste el caso de la demandante, al menos en lo que respecta a la parte de la jornada afectada por el presente litigio, puesto que, como vimos, la limpieza se desarrollaba (y va a seguir haciéndose) en las dependencias de un tercero, es decir, en un centro común u ordinario de trabajo, diferente al teórico "centro especial de empleo", y para seguir efectuando esa misma actividad y en idénticas condiciones, pues esa es, precisamente, una de las características del fenómeno subrogatorio convencional en el sector en cuestión. Según el art. 42 de la Ley 13/1982, en la redacción dada por la Ley 66/1997, los Centros Especiales de Empleo son "aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal".

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

### FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Antonio Nevado Fernández en nombre y representación de la Sociedad mercantil LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A., contra la sentencia dictada el 19 de diciembre de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 1954/11, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid, de fecha 13 de junio de 2011, recaída en autos núm. 298/2011, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Felicísima contra GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U. y LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA, S.A., sobre DESPIDO. Confirmamos la sentencia recurrida. Con imposición de costas a la empresa recurrente.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.