



Roj: **STS 1863/2018 - ECLI:ES:TS:2018:1863**

Id Cendoj: **28079140012018100445**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/05/2018**

Nº de Recurso: **2346/2016**

Nº de Resolución: **459/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 1946/2016,**
STS 1863/2018

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2346/2016

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 459/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 3 de mayo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Clece, S.A. representada y asistida por la letrada D.^a. Ester Ortega Sánchez contra la sentencia dictada el 19 de mayo de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en recurso de suplicación nº 818/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 1 de septiembre de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de León, en autos nº 184/2015, seguidos a instancias de D.^a. Santiaga contra la empresa Cleanet Empresarial, S.L. y su Administración concursal Price Waterhouse Coopers Auditores, S.L., Clece, S.A., Fondo de Garantía Salarial y el Ministerio de Defensa sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Ministerio de Defensa representado y asistido por el Sr. Abogado del Estado.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 1 de septiembre de 2015, el Juzgado de lo Social nº 3 de León, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



«ESTIMANDO la demanda interpuesta por Doña Santiago CONDENO a CLEANET EMPRESARIAL, S.L., y a la CLECE, S.A., a abonar a la indicada trabajadora de forma conjunta y solidaria la cantidad de 3.618,93 euros brutos, incrementados en el 10% de interés moratorio, por los conceptos recogidos en el hecho segundo de esta sentencia. ABSUELVO al Ministerio de Defensa de los pedimentos deducidos contra dicho organismo en este procedimiento. Procede la absolución del FOGASA sin perjuicio de las responsabilidades prestacionales que le son propias para el caso de insolvencia y tras la tramitación del correspondiente expediente administrativo que se tramite a tal efecto.»

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«PRIMERO.- La demandante viene prestando servicios en las dependencias de la Academia Básica del Aire, al menos desde el día ocho de marzo de mil novecientos noventa y nueve, desempeñando sus funciones como limpiadora en las sucesivas contratas que iban ganando la concesión administrativa del servicio. La trabajadora tenía un contrato a tiempo parcial de 22 horas semanales.

En mayo de dos mil trece se subroga en su relación laboral la mercantil CLEANET EMPRESARIAL, S.L., que permanece como empleadora de la hoy demandante hasta la subrogación por parte de CLECE S.A., el día treinta de marzo pasado, fecha en la que la mencionada empresa ganó la concesión del servicio de limpieza de la Academia Básica del Aire.

SEGUNDO.- La empresa no abonó a la trabajadora, entre otros, sus haberes de desde septiembre de dos mil catorce hasta enero de dos mil quince, ambos inclusive.

El importe de estos impagos desglosados por conceptos sería el siguiente:

Septiembre de dos mil catorce:

Salario base:..... 459,54 euros.

Antigüedad:..... 91,91 euros.

Plus Transporte:..... 21,18 euros.

Paga Beneficios:..... 45,95 euros.

Paga Verano:..... 45,95 euros.

Paga Navidad:..... 45,95 euros.

Octubre de dos mil catorce:

Salario base:..... 474,86 euros.

Antigüedad:..... 94,97 euros.

Plus Transporte:..... 19,89 euros.

Paga Beneficios:..... 47,49 euros.

Paga Verano:..... 47,49 euros.

Paga Navidad:..... 47,49 euros.

Noviembre de dos mil catorce:

Salario base:..... 459,54 euros.

Antigüedad:..... 91,91 euros.

Plus Transporte:..... 21,18 euros.

Paga Beneficios:..... 45,95 euros.

Paga Verano:..... 45,95 euros.

Paga Navidad:..... 45,95 euros.

Diciembre de dos mil catorce:

Salario base:..... 474,86 euros.

Antigüedad:..... 94,97 euros.

Plus Transporte:..... 19,89 euros.

Paga Beneficios:..... 47,49 euros.



Paga Verano:..... 47,49 euros.
Paga Navidad:..... 47,49 euros.
Enero de dos mil quince:
Salario base:..... 474,86 euros.
Antigüedad:..... 94,97 euros.
Plus Transporte:..... 19,89 euros.
Paga Beneficios:..... 47,49 euros.
Paga Verano:..... 47,49 euros.
Paga Navidad:..... 47,49 euros.
TOTAL: 3.618,93 EUROS.

TERCERO.- La empresa CLEANET se encuentra en situación de concurso de acreedores declarado por auto de dos de febrero de dos mil quince.

CUARTO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores.»

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de CLECE, S.A. formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, dictó sentencia en fecha 19 de mayo de 2016 , en la que consta el siguiente fallo:

«Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por CLECE, S.A., contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Tres de León (autos 184/15) de fecha 1 de septiembre de 2015 dictada en virtud de demanda promovida por D^a Santiago contra referida recurrente y contra CLEANET EMPRESARIAL, S.L., PRICEWATERHOUSE COOPERS AUDITORES, S.L., MINISTERIO DE DEFENSA y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre RESOLUCIÓN DE CONTRATO y CANTIDAD y, en consecuencia, confirmamos el fallo de instancia. Asimismo, decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir, ordenamos se dé el destino legal a las cantidades consignadas o a las garantías prestadas para el cumplimiento de la condena, lo cual habrá de tener lugar una vez sea firme esta sentencia, y condenamos a la parte recurrente a abonar la suma de 400 euros en concepto de honorarios de letrado de la parte recurrida que impugnó la suplicación formalizada.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, la representación letrada de la empresa Clece, S.A. interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, de fecha 30 de abril de 2013, rec. suplicación 634/2013 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, Ministerio de Defensa, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 3 de mayo de 2018, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto del actual recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede en Valladolid) de 19 de mayo de 2016 , en la que, previa desestimación del recurso deducido por CLECE, SA, se confirma el fallo combatido que la condenó junto a las otra codemandada [Cleanet Empresarial, SL] a abonar la cantidad de 3.618,93 euros, más el 10% de interés moratorio, por el concepto de salarios impagados en el periodo comprendido entre septiembre de 2014 y enero de 2015. Ante la Sala de suplicación se debatió si, en el contexto de sucesión o sustitución de contratistas de un determinado servicio de limpieza, existe o no responsabilidad solidaria de la nueva titular del servicio en el pago de las deudas salariales contraídas por la empresa sentencia, tal y como afirma el fallo de instancia, dando a tal cuestión una respuesta positiva. Razona al respecto que de conformidad con el art. 10 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de León, se establece un amplísimo régimen de la responsabilidad de la contratista entrante, responsabilidad que se extiende a todos "los derechos y obligaciones" de titularidad de los trabajadores sufragados o afectados por la subrogación, incluyéndose sin duda el pago de salarios que pudieran adeudarse.



SEGUNDO.- 1.- Disconforme CLECE SA, con la solución alcanzada por la Sala de suplicación se alza ahora en casación para la unificación de doctrina proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala homónima de la Comunidad Valenciana de 30 de abril de 2013 (rec. 634/13). En la misma, la trabajadora presentó reclamación por despido y cantidad, y en cuanto a esta última reclamación, la Sala de suplicación estima el recurso de CLECE SA, frente a la sentencia de instancia que, respecto de la reclamación de cantidad, había condenado solidariamente a ambas (CLECE y ESABE), por entender que conforme a la doctrina de esta Sala IV, en supuestos como el presente de contrataciones sucesivas de servicios de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, la sucesión se producirá conforme disponga el Convenio Colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Convenio Colectivo, no operando automáticamente el art. 44 ET en casos de sucesión de empresa en sectores como el de limpieza, si no hay cesión de elemento patrimonial alguno o de un núcleo considerable de la plantilla anterior, puede haber una subrogación en los términos y condiciones del convenio. Así las cosas, la referencial consideró aplicable el art. 31 apartado 6 del Convenio Colectivo, cuando establece que las liquidaciones y demás percepciones salariales y sociales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores, serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. El nuevo contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones.

2.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste, ha de estimarse que concurren los requisitos de contradicción exigidos por el art. 219 LRJS, al tratarse en ambos casos de una sucesión de contrata de limpieza, en la que la mercantil cesante adeuda diversas cantidades a los trabajadores subrogados, no obstante lo cual, las respectivas Salas de suplicación alcanzan pronunciamientos diversos que ofrecen apariencia de contradicción, sin que obste a tal solución que se trate de convenios colectivos distintos.

3.- El Abogado del Estado en la representación legal que ostenta del Ministerio de Defensa, interesa la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida.

4.- Por el Ministerio Fiscal se emitió informe interesando la procedencia del recurso.

TERCERO.- 1.- Superado el requisito de la contradicción, procede el examen de las infracciones alegadas en el escrito de recurso, art. 10 del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de León, y art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Argumenta la recurrente que, de acuerdo con las normas cuya infracción denuncia y teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes derivadas de la adjudicación de la contrata, no resulta procedente la condena solidaria que se establece en la sentencia recurrida para el abono de la cantidad salarial debida a la demandante como consecuencia del cambio empresarial, entendiéndose que debe absolverse a la recurrente.

2.- La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS, entre otras, en la sentencia de 25 de julio de 2017 (rcud. 2239/2016), en unificación de doctrina en relación con situaciones semejantes de sucesión de empresas en las contrataciones y la responsabilidad en el pago de cantidades salariales no abonadas y devengadas como consecuencia de la actividad laboral en la empresa saliente.

Como señala la referida sentencia, se trata de dos sentencias del Pleno de la Sala, la primera de fecha 7 de abril de 2016, rcud. 2269/2014, relativa al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, y la segunda, de fecha 10 de mayo de 2016, rcud. 2957/2014, respecto del Convenio Colectivo del Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, en un asunto muy semejante al que ahora resolvemos, así como la STS de 1 de junio de 2016 (rcud. 2468/2014), también referida a un problema igual de aplicación del mismo Convenio de limpieza de Madrid, en una reclamación de salarios devengados y no abonados por la empresa saliente, habiéndose producido la subrogación en la relación de trabajo, de conformidad con las reglas del propio Convenio:

"En esta última sentencia citada, se razona en primer lugar sobre la inaplicabilidad del art. 44 ET en supuestos como el presente, partiendo de la doctrina de la propia jurisprudencia de la Sala, contenida en la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92, para añadir que «...en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02, que recoge la doctrina comunitaria-. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la



plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata".

"En punto a la normativa aplicable, el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que «Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso. Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso".

"En concordancia con este mandato el artículo 44.3 ET establece la responsabilidad solidaria de ambas empresas a las transmisiones por actos inter vivos durante tres años por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Se trata, pues, de una previsión específica incorporada por el legislador español que, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en los casos de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar (SSTS de 15 de julio de 2003, rcud. 3442/2001 y 4 de octubre de 2003, rcud. 585/2003 , entre otras)".».

CUARTO.- Del mismo modo y en relación con los problemas que se refieren a la aplicabilidad en estos casos del art. 44 ET debe citarse, como hemos hecho en supuestos anteriores, la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011 , en la que se afirma que «los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007, porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa ... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Seguridad ...", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad , pues como decíamos en nuestras SSTS de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99 , respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET , sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio».

Siguiendo esa doctrina jurisprudencial la STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012 , ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad , que «En el asunto examinado ... no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco "sucesión de plantillas", por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece».

Dejábamos constancia también en la jurisprudencia citada que en nada se opone a la misma la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- en la que se decía que "el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato", porque tal previsión se refiere a los efectos derivados frontalmente de la Directiva, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET , pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET . Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria,



introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla.

Como recuerda nuestra STS 460/2016, antes citada, «...en este punto conviene advertir que la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos:

- a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello.
- b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una "sucesión de plantilla" y una ulterior "sucesión de empresa".
- c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo.
- d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/723/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET).

Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de coherencia de previsiones de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, concedores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pactado). La tarea de los órganos jurisdiccionales, en consecuencia, no es la de enjuiciar la bondad material o social de sus previsiones sino el ajuste a las normas de Derecho necesario y en tal empeño consideramos que la sentencia de instancia alberga doctrina acertada».

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

De tales normas se infiere únicamente que el nuevo contratista tiene la obligación de respetar las condiciones laborales que tenían fijadas los trabajadores con el contratista anterior, no que se garantice una responsabilidad solidaria para la satisfacción de las deudas contraídas por el empresario anterior. Y en la regla final transcrita se regula la liquidación completa de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos en relación con los trabajadores, entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio, estableciendo que los devengos retributivos producidos antes de la transmisión serán responsabilidad únicamente de la empresa saliente, en ningún caso de la entrante".

CUARTO.- Doctrina que ha de aplicarse al presente caso por razones de seguridad jurídica, razón por la que ha de estimarse que la buena doctrina en lo que se refiere a la extensión de la responsabilidad relativa al abono de cantidades adeudadas por la empresa "Cleanet Empresarial, S.L." en el momento de la transmisión hacia la recurrente "Clece, S.A.", lo que determina la necesidad de estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ésta, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, casar y anular la sentencia recurrida en éste exclusivo punto, resolver el debate planteado en suplicación por dicha empresa y estimar el mismo, excluyéndola de responsabilidad en el pago de la cantidad reclamada, lo que supone a su vez la revocación parcial de la sentencia de instancia en tal sentido, manteniéndose en todo caso la condena en relación con la codemandada y condenada "Cleanet Empresarial S.L.".

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



FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa "Clece, S.A." frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 19 de mayo de 2016, en el recurso de suplicación 818/2016 .

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

3) Sin costas

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.