



Roj: **STS 3810/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3810**

Id Cendoj: **28079140012019100721**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/11/2019**

Nº de Recurso: **357/2017**

Nº de Resolución: **764/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, León, núm. 2, 31-08-2015 ,**  
**STSJ CL 4735/2016,**  
**STS 3810/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 357/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 764/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Dª. Rosa Maria Viroles Piñol

Dª. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 12 de noviembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Clece SA, representado y asistido por la letrada Dª. Ester Ortega Sánchez contra la sentencia dictada el 22 de diciembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 1564/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 31 de agosto de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de León, en autos nº 186/2015, seguidos a instancias de Dª. María Purificación contra Cleanet Empresarial SL y su Administración Concursal Price Waterhouse Coopers Auditores SL, Clece SA, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio de Defensa sobre extinción de contrato y reclamación de cantidad.

Ha comparecido como parte recurrida Cleanet Empresarial SL, representada por la procuradora Dª. María Macarena Rodríguez Ruiz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Con fecha 31 de agosto de 2015 el Juzgado de lo Social nº 2 de León dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La demandante viene prestando servicios en las dependencias de la Academia Básica del Aire, al menos desde el día uno de marzo de dos mil tres, 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 21 horas semanales, siendo el salario promediado de 22,64 euros brutos diarios. 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 marzo de dos mil quince, ambos inclusive. A partir de la subrogación de CLECE en el puesto de trabajo de la actora no consta retraso o impago alguno de salarios. El importe de estos impagos desglosado por conceptos sería el siguiente:

Septiembre de dos mil catorce:

Salario base: ..... 459,04 euros.

Antigüedad: ..... 68,86 euros.

Plus Transporte: ..... 21,86 euros.

Paga Beneficios: ..... 43,99 euros.

Paga Verano: ..... 43,99 euros.

Paga Navidad: .....43,99 euros.

Octubre de dos mil catorce:

Salario base: ..... 474,34 euros.

Antigüedad: ..... 71,15 euros.

Plus Transporte: ..... 19,87 euros.

Paga Beneficios: ..... 45,46 euros.

Paga Verano: .....45,46 euros.

Paga Navidad: .....45,46 euros.

Noviembre de dos mil catorce:

Salario base: ..... 459,04 euros.

Antigüedad: ..... 68,86 euros.

Plus Transporte: ..... 21,86 euros.

Paga Beneficios: ..... 43,99 euros.

Paga Verano: ..... 43,99 euros.

Paga Navidad: .....43,99 euros.

Diciembre de dos mil catorce:

Salario base: ..... 474,34 euros.

Antigüedad: ..... 71,15 euros.

Plus Transporte: ..... 19,87 euros.

Paga Beneficios: ..... 45,46 euros.

Paga Verano: ..... 45,46 euros.

Paga Navidad: ..... 45,46 euros.

Enero de dos mil quince:

Salario base: ..... 474,34 euros.



Antigüedad: ..... 71,15 euros.  
Plus Transporte: ..... 19,87 euros.  
Paga Beneficios: ..... 45,46 euros.  
Paga Verano: ..... 45,46 euros.  
Paga Navidad: ..... 45,46 euros.  
Febrero de dos mil quince:  
Salario base: ..... 428,43 euros.  
Antigüedad: ..... 64,26 euros.  
Plus Transporte: ..... 17,95 euros.  
Paga Beneficios: ..... 41,06 euros.  
Paga Verano: ..... 41,06 euros.  
Paga Navidad: ..... 41,06 euros.  
29 días de marzo de dos mil quince:  
Salario base: ..... 443,73 euros.  
Antigüedad: ..... 66,56 euros.  
Plus Transporte: ..... 18,59 euros.  
Paga Beneficios: ..... 42,53 euros.  
Paga Verano: ..... 42,53 euros.  
Paga Navidad: ..... 42,53 euros.  
TOTAL: 4.760,97 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."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "ESTIMANDO la acción extintiva ejercitada por Doña María Purificación . DECLARO EXTINGUIDA la relación laboral que unía a la indicada actora con la empresa CLECE, S.A., al amparo del artículo 50 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, e inherente a tal declaración 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 11.782,81 euros brutos en concepto de indemnización. ESTIMANDO la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por Doña María Purificación 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 4.760,97 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.**- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Clece SA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, la cual dictó sentencia en fecha 22 de diciembre de 2016, en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos parcialmente el recurso de suplicación deducido por CLECE, S.A., contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Dos de León (autos 186/15) de fecha 31 de agosto de 2015 dictada en virtud de demanda promovida por D<sup>a</sup>. María Purificación contra referida recurrente y contra CLEANET EMPRESARIAL, S.L., MINISTERIO DE DEFENSA, PRICEWATERHOUSE COOPERS AUDITORES, S.L., y el FONDO DE GARANTIA SALARIAL sobre EXTINCION DE CONTRATO y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. En consecuencia, desestimamos la demanda rectora de autos en el tramo de la misma en que se reivindicaba la extinción indemnizada del contrato de trabajo y revocamos la sentencia de instancia en el tramo de la misma en que se declaró la extinción de la relación laboral que unió a la Sra. María Purificación con la empresa Clece, S.A. Y ratificamos en cuanto al resto el pronunciamiento de instancia. Asimismo, ordenamos la devolución a la parte recurrente del depósito constituido para recurrir y ordenamos se dé el destino atemperado a este



pronunciamiento 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. Sin costas."

**TERCERO.**- Por la representación de Clece SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana en fecha 30 de abril de 2013 (RS 634/2013).

**CUARTO.**- Con fecha 29 de septiembre de 2017 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO.**- Habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso formalizado se contrario sin haberlo verificado, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de noviembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** Debemos resolver en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina si en el caso de subrogación empresarial por sucesión en una contrata de limpieza derivada de la aplicación de un convenio colectivo, la empresa entrante ha de hacerse cargo solidariamente con la saliente de las deudas salariales contraídas por ésta durante la vigencia de los contratos de trabajo de los operarios que han pasado a integrar la plantilla de la entrante por subrogación, en los términos del art. 44.3 ET, o por el contrario ha de aplicarse la exoneración de la nueva empresa en el pago de esas deudas por haberlo previsto así el propio convenio colectivo en cuya virtud precisamente se ha producido la sucesión empresarial.

En el presente caso se trata de una trabajadora que prestaba servicios para la empresa "Cleanet Empresarial" como limpiadora desde el mes de mayo de 2013, aunque antes había prestado igual servicio a otras empresas en la misma contrata.

La empresa Clece, S.A. se hizo cargo de esa contrata el 30 de marzo de 2015, y se subrogó en el contrato de trabajo de la demandante y de otras trabajadoras.

**2.** Tal y como se explica en la sentencia del Juzgado de Instancia, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de León en fecha 31 de agosto de 2015, la empresa saliente dejó sin abonar a la demandante los salarios correspondientes al periodo septiembre de 2014 a febrero de 2015, lo que suponía la cantidad de 4.760'97 euros. Planteó demanda acumulada de reclamación de cantidad, en lo que aquí interesa, pretensión de reclamación de cantidad que se estimó con exclusiva condena a la empresa saliente Cleanet SL al pago de la cantidad reclamada, incrementada en un 10% en concepto de mora, y absolución de Clece SA por aplicación del art. 10.5 c) del Convenio que excluye la responsabilidad de la empresa entrante en el pago de las deudas salariales de la saliente anteriores a la transmisión.

**SEGUNDO.**- Recurrida en suplicación esa sentencia por la trabajadora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de fecha 22 de diciembre de 2016 que hoy se recurre en casación para la unificación de doctrina, estimó en parte el recurso en el punto ahora discutido que se refería a la responsabilidad en el abono de la cantidad reclamada, de la que se hacía responsable solidariamente a las dos empresas demandadas.

Para llegar a tal conclusión la sentencia recurrida cita otras decisiones anteriores de la Sala y concluye que el artículo 10.5 c) del Convenio Colectivo de Limpieza de León, en el que se dispone que la empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese, " ... no puede derogar en modo alguno el sistema de responsabilidades empresariales establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, porque una cosa es que convencionalmente se establezcan unos requisitos para que produzca efecto la subrogación y otra muy distinta que por el incumplimiento de una de las empresas puedan verse disminuidos los derechos de los trabajadores afectados por aquélla, perdiendo las garantías salariales que les reconoce la norma estatutaria. Por eso entendemos que ha de aplicarse el primer párrafo del núm. 3 del citado artículo 44, a cuyo tenor, sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Y en este caso, dado que las cantidades reclamadas por la actora son anteriores a la transmisión, la responsabilidad debe ser solidaria de las dos empresas demandadas, procediendo la estimación del recurso en este sentido".



**TERCERO.-** Frente a esa sentencia se ha interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina por la empresa Clece, SA, en el que se denuncia la infracción del art. 10 del convenio colectivo provincial de limpiezas de León y la indebida aplicación del art. 44 ET, así como la jurisprudencia dictada en supuestos semejantes, proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 30 abril 2013 (rec. 634/2013).

Se trataba en ese caso de la reclamación formulada por una trabajadora adscrita al servicio de limpieza de un hospital de la que era adjudicataria la empresa Esabe Limpiezas Industriales SL que el 29 de febrero de 2012 cesó en su explotación. La nueva empresa contratista, Clece SA, no aceptó la subrogación de la actora, que presentó demanda por despido y reclamación de cantidad contra ambas empresas.

El Juzgado de lo Social estimó la acción de despido frente a Clece al amparo de la cláusula subrogatoria incorporada al convenio colectivo provincial de limpiezas y condenó solidariamente a las dos empresas al pago de las cantidades reclamadas por salarios, pero la sentencia de contraste que analizamos, al resolver el recurso de suplicación planteado contra la de instancia, si bien confirmó la condena de Clece en lo que se refería al despido, respecto a la reclamación de cantidad revocó la condena solidaria producida en la instancia y redujo a la empresa saliente la responsabilidad en su abono.

Como puede verse con facilidad, los hechos, fundamentos y pretensiones a los que se atuvieron y sirvieron de base a los pronunciamientos de las resoluciones comparadas son sustancialmente iguales, tal y como exige el art. 219 LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, porque en uno y otro supuesto se debate idéntica cuestión, que es la procedencia de derivar a la nueva empresa adjudicataria de un servicio de limpieza la responsabilidad por deudas salariales contraídas por aquella a la que sustituye y en cuyos trabajadores se subroga por mandato convencional. Sin embargo, las sentencias comparadas llegan a pronunciamientos opuestos, ya que, la recurrida considera que se trata de una sucesión de plantilla subsumible en el art. 44 ET y que en consecuencia la nueva contratista debe responder solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por su antecesora, mientras que la referencial entiende que lo que se produce es una mera subrogación convencional en cumplimiento de lo ordenado en la norma colectiva de aplicación, a cuya cláusula de exoneración de responsabilidad hay que estar.

**CUARTO.- 1.** Para resolver el problema planteado en los términos señalados en los fundamentos anteriores, debemos comenzar por decir que esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha resuelto la cuestión de fondo en una reciente y relevante sentencia del Pleno, la número 873/2018, dictada el 27/09/2018 en el recurso 2747/2016. En ella se parte de la realidad de que la Sala ha abordado y resuelto el tema hoy suscitado en el presente recurso, en otros casos similares en los que también fueron parte las empresas aquí codemandadas, y en los que la recurrente Clece invocaba la misma sentencia de contraste. Se trata de las SSTS 6 (dos) julio 2017 (rcud. 1550/2016 y 1669/2016), 25 julio 2017 (rcud. 2239/2016), 3 mayo 2018 (rcud. 2346/2016), 29 (dos) mayo 2018 ( rrcud. 1481/2016 y 2748/2016), 31 mayo 2018 (rcud. 2586/2016), y 24 octubre 2018 (rcud. 2842/2016) entre otras muy similares. A los argumentos de estas sentencias nos remitimos dándolos por reproducidos en cuanto recopilan nuestra anterior doctrina y justifican un cambio de la misma con base en la sentencia de TJUE C/60/17, Somoza Hermo, de 11 de julio de 2018 para terminar señalando la nueva doctrina fijada a partir de nuestra sentencia del Pleno de 27 de septiembre de 2018, en la que se aborda que en el presente caso ha de aplicarse la STJUE de 11 de julio de 2018 (C-60/17), Somoza Hermo e Ilunion Seguridad, en la que se resuelve la petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en la que el supuesto litigioso es similar al presente. Se trataba de un vigilante del Museo compostelano de las Peregrinaciones que reclamaba ciertas cantidades que la empresa saliente le adeudaba y que la entrante no había asumido, y en cuya situación se había producido lo que venimos identificando como sucesión convencional. Literalmente en nuestra sentencia de Pleno resumimos esa doctrina del Tribunal de Justicia y la aplicamos para adaptar nuestra propia doctrina a las previsiones de la sentencia del TJUE citada diciendo lo siguiente:

"1. ... Hasta ahora, nuestra doctrina viene admitiendo la validez de la regulación convencional conforme a la cual puede existir una subrogación empresarial que no posea el régimen jurídico de la prototípica (o legal) sino el negociado por los agentes sociales. Resaltemos diversos aspectos de lo ya expuesto:

A) La exclusión del régimen subrogatorio común ( art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional.

B) El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen "siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario".





C) Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una "sucesión de plantilla" no debe acudir a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas.

D) Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral.

## 2. Alineamiento de nuestra doctrina con la doctrina del TJUE.

A) Díganos que tiempo atrás el Tribunal de Luxemburgo ya había sentado una doctrina similar a la del caso Somoza Hermo ( STJUE 24 de enero de 2002, *Temco*, C-51/00 ), conocida y tenida en cuenta por nuestras sentencias. Pero las razones antes expuestas nos habían llevado a pensar que la misma no afectaba a la validez de un convenio colectivo negociado con las exigentes mayorías representativas que nuestro legislador reclama ( arts. 87 y 88 ET) y que convenios como el aplicado en el presente supuesto respetaban y mejoraban las previsiones heterónomas. Pensábamos que el deseo de los agentes sociales de otorgar estabilidad laboral en casos adicionales a los subsumibles en la transmisión legal de empresas justificaba esa peculiar regulación. En ese sentido, nuestra doctrina partía de una premisa distinta a la que refleja la STJUE 11 julio 2018 cuando subraya (& 38) que los convenios como el ahora examinado persiguen el mismo objetivo que la Directiva 2001/23.

A la vista de lo expuesto debemos modificar una de las premisas de nuestra doctrina. En contra de lo que hemos venido entendiendo, el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema. Que la empresa entrante se subroge en los contratos de trabajo de una parte significativa del personal adscrito por mandato del convenio no afecta al hecho de que la transmisión pueda referirse a una entidad económica.

B) El concepto de "entidad económica", de este modo, es el único que puede erigirse en definidor de la existencia de una transmisión empresarial con efectos subrogatorios. Y la determinación de si eso sucede ha de hacerse ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso.

En este aspecto consideramos que lo sustancial de nuestra doctrina viene ajustándose a lo que el TJUE exige: siempre que haya transmisión de un conjunto de medios organizados impera el régimen legal de transmisión y subrogación laboral, debiendo considerarse ilegal el convenio que lo desconozca.

Lo que no debemos hacer es seguir abordando el problema atendiendo a la causa de esa continuidad significativa de contratos de trabajo (el mandato convencional). Por el contrario, son los efectos derivados de la previsión del convenio (asunción de una parte significativa de la plantilla) los que deben valorarse para determinar si hay sucesión de empresa.

C) En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación.

Pero esa subrogación no es automática e incondicionada. Ni nuestra doctrina ni la del TJUE sostienen que la mera asunción de un conjunto de personas equivale a la transmisión de una unidad productiva en todos los casos. Hay que ponderar el conjunto de circunstancias concurrentes.

Por eso la sucesión en la contrata (de vigilancia, de limpieza, de cualquier otra actividad de características similares) activa la subrogación empresarial " *siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas*" (parte dispositiva de la STJUE de 11 julio 2018).

D) En principio, y siempre por referencia a estos supuestos en que lo relevante no es la infraestructura productiva puesta en juego, la adjudicación de una nueva contrata a empleador diverso del saliente nos sitúa ante la transmisión de la "entidad económica" recién aludida.

Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba. Es decir, el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación.



Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial, ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda.

A partir de ahí, dados los términos en que el convenio colectivo disciplina la subrogación, será lógico que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra así lo acredite ( art. 217 LEC) y que se produzca el debate correspondiente cuando la cuestión sea controvertida.". Sentencia que acaba sentado las siguientes premisas:

"Primera.- Hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante.

Segunda.- En actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET.

Tercero.- Cuando (como en el caso) lo relevante es la mano de obra (no la infraestructura) la subrogación solo procede si se da esa asunción de una parte relevante (cuantitativa o cualitativamente) del personal.

Cuarto.- El hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación de la anterior doctrina."

Para concluir en un supuesto igual al presente que:

"La aplicación de la doctrina que acabamos de compendiar aboca a la desestimación del recurso de CLECE. Para una más adecuada tutela judicial y explicación de nuestras razones de decidir conviene añadir alguna precisión adicional.

A) Aquí se discute al hilo de las consecuencias del cambio en una contrata de limpieza. Puesto que nada se ha afirmado respecto de la transmisión de infraestructura relevante para llevar a cabo los servicios concertados (máquinas barredoras o limpiadoras, plataformas elevadoras, vehículos autopropulsados, cisternas desinfectantes, etc.) hemos de operar en el entendido de que lo esencial del caso, como suele suceder en el sector, radica en la mano de obra puesta en juego para desarrollar las tareas de limpieza.

B) Es verdad que el escueto relato fáctico de la sentencia del Juzgado de lo Social (inalterado en suplicación) no afirma que CLECE haya asumido una parte relevante de la plantilla que venía adscrita precedentemente a la limpieza del aeródromo leonés. Tampoco ha acreditado lo contrario, como le correspondía haber hecho si considerase que es lo acaecido.

Además, no cabe duda de que estamos sentando doctrina para un caso en que la empresa entrante sí ha asumido esa parte relevante (cuando no la totalidad) del personal adscrito. Y es que cuando CLECE formaliza el recurso que ahora resolvemos invoca para el contraste una sentencia (la del TSJ de la Comunidad Valenciana) en la que sí aparece como hecho probado que la empresa entrante ha asumido a cuantas personas venían adscritas a la importante contrata de limpieza del Hospital Universitario y Politécnico de Valencia excepto tres.

Por tanto, al igual que sucede en el supuesto de la citada STJUE 11 julio 2018 (Somoza Hermo), debemos partir de que el empleador entrante (Clece, en nuestro caso) asume una parte esencial (en términos de número y competencias) del personal que la primera empresa (Cleanet Empresarial) destinaba a la ejecución de la contrata.

C) Concluyamos: la entrada en juego de las reglas sobre carga de la prueba ( art. 217 LEC y concordantes) aboca a considerar que CLECE ha asumido, de acuerdo con el convenio, una parte significativa de la plantilla adscrita a la contrata de que venimos hablando."

**QUINTO.-** La aplicación de la anterior doctrina al caso de autos, en que consta la transmisión de una unidad productiva autónoma obliga, cual ha dictaminado el Ministerio Fiscal a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa "Clece, S.A." y confirmar íntegramente la sentencia recurrida, imponiendo las costas a la empresa recurrente, de conformidad con lo previsto en el art. 235.1 LRJS y decretándose la pérdida del depósito constituido para recurrir.

## FALLO

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



1. Desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de Clece SA, contra la sentencia dictada el 22 de diciembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 1564/2016, formulado contra la sentencia de fecha 31 de agosto de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de León, en autos nº 186/2015.
2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida.
3. Declarar la pérdida del depósito constituido para recurrir.
4. Acordar que las consignaciones efectuadas se destinen al cumplimiento de la sentencia declarada firme.
5. Imponer las costas generadas por su recurso a la mercantil recurrente que se fijan en 300 euros.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ