



Roj: **STSJ ICAN 1034/2011 - ECLI:ES:Tsjican:2011:1034**

Id Cendoj: **35016340012011100500**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **16/05/2011**

Nº de Recurso: **1419/2010**

Nº de Resolución: **694/2011**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **EDUARDO JESUS RAMOS REAL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

Ilmos. /as Sres. /as

SALA Presidente

D./Da. HUMBERTO GUADALUPE HERNANDEZ

Magistrados

D./Da. MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ

D./Da. EDUARDO JESUS RAMOS REAL (Ponente)

En Las Palmas de Gran Canaria, a 16 de mayo de 2011.

En el recurso de suplicación interpuesto por D. /Dna. SAMYL SL contra sentencia de fecha 15 de febrero de 2010 dictada en los autos de juicio no 1151/2009 en proceso sobre Despido, y entablado por D. /Dna. Carla contra LIMPIEZAS MAGO S.L., SAMYL SL y RESIDENCIA MEDICA ASISTIDA NUESTRA SENORA DEL MAR SL.

El Ponente, el/la Ilmo. /a Sr. /a D. /Dna. EDUARDO JESUS RAMOS REAL, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por Da Carla contra las empresas 'LIMPIEZAS MAGO, SL', 'SAMYL, SL' y 'RESIDENCIA MÉDICA ASISTIDA NUESTRA SENORA del MAR, SL' y que en su día se celebró la vista, dictándose sentencia con fecha 15 de febrero de 2010 por el JUZGADO de lo SOCIAL No 3 de los de Las Palmas de Gran Canaria.

SEGUNDO.- En la sentencia de instancia y como hechos probados se declararon los siguientes:

PRIMERO.- La actora ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa Limpiezas Mago, SL, en la actividad de la limpieza de edificios y locales, con una antigüedad de 8-12-2000, con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo (Coordinadora), y con un salario 38,01 euros/día bruto con prorrata de pagas extras siendo de aplicación el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas. SEGUNDO.- La relación laboral entre las partes se articuló a través de un contrato a tiempo parcial indefinido siendo su jornada de lunes a viernes en horario de 9:00 a 14:00 horas. TERCERO.- Limpiezas Mago es una empresa dedicada a la actividad de limpieza de la que es Gerente Don Fernando quien a su vez fue gerente de la Residencia Médica Ntra. Sra. del Mar cesando en este último cargo por revocación de los poderes. CUARTO.- La empresa Limpiezas Mago prestaba servicios de limpieza y de Lavandería para la Residencia Médica y ocasionalmente prestaba servicios de limpieza para otras empresas, entre ellas el centro García Tello y el Centro de Rehabilitación de Vegueta en Dolores de la Rocha. QUINTO.- Desde el inicio de la relación laboral la actora ha venido prestando sus servicios en el centro de trabajo que Limpiezas Mago tiene en la Calle Domingo Fraile no 13, en Vegueta, local que disponía de una mesa y un ordenador en la que la actora pasaba la mayor parte del día, elaborando las nóminas de las trabajadoras adscritas al servicio de Limpieza



de la Residencia Médica. La actora acudía a la Residencia Médica habitualmente para supervisar con la Sra. Benita los cuadrantes del personal de las trabajadoras adscritas al servicio de limpieza. En la Residencia Médica la actora disponía de un ordenador en el office que utilizaba ocasionalmente. SEXTO.- El material con el que trabajaban las limpiadoras del centro era facilitado por la Residencia Médica, trabajadoras que recibían las órdenes directas de Don Fernando como gerente y de Dona Carla como coordinadora del servicio de limpieza. SÉPTIMO.- Con fecha 7 de octubre de 2009, Limpiezas Mago recibe comunicación de la empresa Samyl, en la reconociendo que es la nueva adjudicataria del servicio de limpieza de la Residencia Médica Asistida Nuestra Señora del Mar a partir del día 9 de octubre, en virtud del artículo 14 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios de la Provincia de Las Palmas, solicita documentación relativa a contratos de trabajo, recibos de la Seguridad Social y demás cargas sociales, relación de personal y antigüedad, jornadas y calendario de vacaciones. OCTAVO.- Por escrito, sin fechar, la empresa Limpiezas Mago, SL pone en conocimiento de Samyl, SL haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 44 del ET y el artículo 14 del Convenio colectivo del sector de Limpiezas de Edificio y Locales de la Provincia de Las Palmas, adjuntando copia de la Relación de personal y del escrito presentado a la Residencia Médico Asistida Ntra. Sra. del Mar, SL. NOVENO.- En la relación del personal que Limpiezas Mago, SL remitió a la Residencia Médica aparece la actora, Carla, junto con otros 19 trabajadoras más, siendo la categoría profesional de éstas la siguiente: - Vidal, Jefe Administrativo. - Carla, auxiliar administrativo. - Benita, Encargada de zona. - Cecilia, Lavandera. - Gema, Lavandera. - Maite, Lavandera. - Pilar, Lavandera. - Vanesa, Limpiadora. - Agustina, Limpiadora. - Catalina, Limpiadora. - Eugenia, limpiadora. - Leonor, limpiadora. - Claudio, Limpiadora. - Paula, Limpiadora. - Teodora, limpiadora. - Adolfin, Limpiadora. - Carmen, Limpiadora. - Estrella, Limpiadora. - Lidia, Limpiadora. - Serafina, Limpiadora. DÉCIMO.- A pesar de que la actora figura en la relación personal de trabajadoras de Limpiezas Mago, cuando Samyl asume la prestación de servicios de limpieza de la Residencia Médica, sólo subroga a 12 de los 20 trabajadores de la relación del personal y entre ellos sólo aquellas/os relacionadas con el servicio de limpieza, siendo los siguientes: - Benita, Encargada de zona. - Vanesa, Limpiadora. - Agustina, Limpiadora. - Catalina, Limpiadora. - Eugenia, limpiadora. - Leonor, limpiadora. - Claudio, Limpiadora. - Paula, Limpiadora. - Adolfin, Limpiadora. - Carmen, Limpiadora. - Estrella, Limpiadora. - Teodora, Limpiadora. El resto de los trabajadores y entre ellos la actora no fueron objeto de subrogación al entender la empresa Samyl que o bien realizaban funciones distintas al objeto del contrato firmado o bien no prestaban de forma efectiva servicio en el mismo. UNDÉCIMO.- Tras asumir la empresa Samyl el servicio de limpieza de la Residencia Médica es la trabajadora Dona Benita quien realiza los cuadrantes de personal y fija los turnos y vacaciones de las trabajadoras. DÉCIMOSEGUNDO.- A la firma del contrato de arrendamiento del Servicio de limpieza, la empresa contratista Samyl se compromete a aportar todos los utensilios, maquinaria, medios, etc.....que son necesarios para efectuar el servicio. DECIMOTERCERO.- La fecha de efectos del despido es de 9-10- 2009. DÉCIMOCUARTO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido representación legal ni cargo sindical alguno en la empresa. DÉCIMOQUINTO.- El preceptivo acto de conciliación ante el SEMAC, se celebró el 30-10-2009, concluyendo el mismo SIN AVENENCIA.

TERCERO.- La sentencia de instancia contiene el siguiente fallo:

Que estimando la demanda interpuesta por DONA Carla contra las empresas LIMPIEZAS MAGO, SL, SAMYL, SL y RESIDENCIA MÉDICA ASISTIDA NUESTRA SEÑORA DEL MAR, SL sobre DESPIDO, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA del despido condenando a la empresa SAMYL, SL a estar y pasar por esta declaración, y a que a su elección, por tanto, readmita al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al cese, o bien le indemnice con la suma de QUINCE MIL CIENTO OCHO EUROS CON NOVENTA Y SIETE CÉNTIMOS DE EUROS (15.108,97 euros) al ser computados 106 meses desde la fecha de antigüedad de la trabajadora (08-12-2000) hasta el día del despido (9-10-2009); dicha opción habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DÍAS SIGUIENTES, desde la notificación de esta sentencia; para el caso en que la demandada no ejercite ningún tipo de opción de forma expresa, se entenderá que procede la readmisión; y cualquiera que sea el sentido de la referida opción, debo condenar y condeno a la demandada a que, además abone a la parte actora el importe de los salarios de tramitación desde el día siguiente a la fecha del despido (9-10-2009) hasta la notificación de esta sentencia, ambos inclusive, a razón de un salario diario de 38,01 euros/día.

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la empresa codemandada 'SAMYL, SL', siendo impugnado de contrario. Remitidos los autos a esta Sala se señaló fecha para la votación y fallo de la resolución, habiéndose cumplido con las formalidades legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia estima la pretensión articulada por la actora, Da Carla, trabajadora que han venido prestando servicios con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo (Coordinadora) desde



el día 8 de diciembre de 2000 para la empresa 'LIMPIEZAS MAGO, SL', la cual tenía adjudicado por la empresa 'RESIDENCIA MÉDICA ASISTIDA NUESTRA SENORA del MAR, SL', el servicio de limpieza y lavandería de sus instalaciones, considerando despido improcedente la negativa de la nueva empresa entrante en la contrata de limpieza, 'SAMYL, SL', a integrarla en su plantilla de trabajadores, hecho acaecido el día 9 de octubre de 2009, por entender que había existido sucesión empresarial entre las empresas saliente y entrante en la contrata al haberse cumplido los requisitos exigidos por el Convenio Colectivo Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Las Palmas.

Frente a la misma se alza la empresa codemandada, 'SAMYL, SL', mediante el presente recurso de suplicación articulado a través de dos motivos de censura jurídica a fin de que, revocada la sentencia de instancia, se le absuelva de cuantas pretensiones se han articulado en su contra en la demanda rectora de autos.

SEGUNDO.- Por el cauce del apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral denuncia la empresa recurrente la infracción del artículo 316 párrafo 1o de la Ley de Enjuiciamiento Civil, regulador de la valoración del interrogatorio de las partes. Argumenta en su discurso impugnatorio, en esencia, que la sentencia recurrida ha incurrido en error a la hora de valorar la confesión de la actora, con lo cual los ordinales quinto y sexto de la declaración de hechos probados no responden a la realidad.

La sentencia es el acto el Juez en el que se enjuician los hechos debatidos y sus fundamentos de derecho y, en vista de ellos, se decide o falla. La sentencia, como respuesta que proporciona el Juez en la solución de un conflicto, debe ser, además de motivada, congruente con las peticiones de las partes (artículos 209 y 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y artículo 97 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Conforme al artículo 97 párrafo 2o de la Ley de Procedimiento Laboral es necesario que el juzgador, además de declarar expresamente los hechos que estime probados, haga después referencia, en los fundamentos de derecho, a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión. Conforme viene manteniendo la doctrina más acreditada (Montero Aroca) tal exigencia, introducida por la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, tiende a evitar, por un lado, que se dicten sentencias manifiestamente inmotivadas y, por otro, que se vulneren las reglas legales de valoración de la prueba; lo cual no supone la negación de la existencia de medios de prueba que deben de valorarse libremente, sino solo que el razonamiento debe ser explicado. Por tanto, ya no es suficiente con la declaración de hechos probados, sino que es preciso razonar como se ha llegado desde cada uno de los medios de prueba a los hechos que uno a uno se han declarado probados.

Además, la sentencia debe fundamentar suficientemente los razonamientos del fallo, pues tal fundamentación viene exigida por el propio derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que si no existe, o no resulta suficiente, puede producir lesión del mencionado derecho constitucional (sentencia del Tribunal Constitucional 192/1994, de 23 de junio). Lo que importa, pues, de la motivación es que permita conocer la razón de decidir, debiendo quedar excluido el mero voluntarismo o la arbitrariedad del juzgador.

De una simple lectura del motivo se desprende claramente que la parte recurrente no está denunciando que la sentencia de instancia esté insuficientemente fundamentada por no exteriorizar debidamente la Juzgadora las razones fácticas y jurídicas de su fallo (núcleo esencial de la falta de motivación), ni error de hecho en la valoración de la prueba, sino que ésta no ha valorado la prueba practicada en el acto del juicio oral (concretamente la confesión judicial) conforme a sus pretensiones, lo cual no constituye falta de fundamentación sino un problema de valoración de la prueba que debe encauzarse por el párrafo b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, como motivo de revisión fáctica. Prueba irrefutable de ello es que la empresa recurrente, tras denunciar la falta de motivación de la sentencia y el error de hecho en la valoración de la prueba en el enunciado del motivo, dedica todo el cuerpo del mismo a contrarrestar la valoración de la prueba de confesión propuesta por la demandada realizada por la Magistrada de instancia, pretendiendo que su testimonio no sea considerado decisivo a la hora de resolver la cuestión controvertida y en el sentido pretendido por ella, intentando así sustituir el criterio objetivo e imparcial del órgano jurisdiccional por el suyo propio.

Al no producirse la infracción procesal denunciada, procede la desestimación del primer motivo de censura jurídica.

TERCERO.- Amparándose en el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral invoca la empresa recurrente en su segundo motivo de censura jurídica la infracción del artículo 14 párrafos 1 o, 2 o, 7 o y 8o del Convenio Colectivo Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Las Palmas, en relación con el artículo 44 párrafos 1 o y 2o del Estatuto de los Trabajadores. Argumenta en su discurso impugnatorio, en esencia, que no perteneciendo la actora al personal de la contrata objeto de sucesión sino a la estructura permanente de la empresa saliente de la contrata, 'LIMPIEZAS MAGO, SL', no procede su subrogación por la entrante en la misma 'SAMYL, SL'.



El debate jurídico planteado en el presente procedimiento estriba en determinar si se dan los presupuestos fácticos establecidos en el artículo 14 del Convenio Colectivo Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Las Palmas para que se produzca subrogación de trabajadores en los supuestos de sucesión de contrata entre diversas empresas del sector o de rescate del servicio por el cliente.

Para resolver la cuestión jurídica que ahora nos ocupa hemos de tener en cuenta que para regular tal materia el Convenio Colectivo referido establece un precepto específico, el exhaustivo artículo 14, que literalmente dice:

'Estabilidad en los puestos de trabajo.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y así verse reducido al máximo los expedientes de regulación de empleo, la subrogación y/o novación empresarial, se dará en los siguientes casos:

1. Cuando los trabajadores/as de la empresa cesante llevasen una antigüedad superior a dos meses, prestando servicios en dicho centro independientemente de cual fuera la duración de la jornada laboral en el centro así como la naturaleza y modalidad de su contrato, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2. En el caso del personal fijo de empresa sin asignación de centro concreto, y la empresa posteriormente le haya asignado al centro objeto de la subrogación, pasará a la nueva empresa siempre y cuando lleve un mínimo de 12 meses trabajando de forma continuada en dicho centro.

En caso de no darse los requisitos mencionados continuará trabajando con la empresa cesante.

3. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se encuentren en situación de IT, vacaciones, permisos sindicales, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de Invalidez provisional, excedencia, servicio militar o cualquier otra situación con derecho a reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular en el momento en que desaparezca la causa que motive la suspensión de su contrato; siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1.

El personal que con contrato de interino sustituye a estos trabajadores/as pasarán a la nueva titular en concepto de trabajadores/as interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

4. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

5. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato del arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra el mencionado servicio antes de haber transcurrido doce (12) meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal de la primera empresa de limpieza.

7. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro de trabajo por exigencias del cliente, y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza, habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, excluido aquel que en su día quedó afectado con la reducción de plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar a los representantes de los trabajadores por escrito las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas, que serán abonadas a la terminación de la contrata.

La empresa saliente deberá acreditar a la empresa entrante de forma fehaciente lo siguiente:

a) Copia de la documentación que se detalla:

- Contratos de trabajo.

- Acreditar estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales de todo tipo de retribuciones (mediante presentación de

los tres últimos recibos de pago de la nómina y TC-2 de la Seguridad



Social).

b) Relación del personal del centro de trabajo, incluido todo aquel que tuviese derecho a la reserva del puesto de trabajo, especificando los representantes de los trabajadores y los Delegados de Prevención, así como antigüedad de los mismos, jornada, horario y calendario de vacaciones.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones que tuviera en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de que un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante cesante conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambios de titularidad de la empresa.

En caso de cambio de domicilio del centro de trabajo independientemente que continúe la misma empresa de limpieza prestando servicio o se adjudique un nuevo subcontratista, éste recogerá a todos los trabajadores que venían restando servicio en el anterior centro.

Si por las características del nuevo centro, no fuese necesario de los servicios de limpieza de todos los trabajadores, ésta recogerá a los que necesita por orden de antigüedad y categoría profesional.

8. Cuando una empresa pierda parcialmente un servicio por otra y se haga cargo del mismo otra empresa de limpieza, se subrogará la parte de los trabajadores proporcional al tiempo de trabajo traspasado. Cuando el negocio consista en la limpieza de cabina de aeronaves, el número de personas a subrogar se determinará tomando como referencia el anexo 1, el cual hace referencia a clasificación de aeronaves y el anexo 2, fórmula de subrogación personal de limpieza de aeronaves. Se tomará como referencia la suma total del año anterior de las horas invertidas en los diferentes grupos de aviones, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. La fórmula siempre será la misma para todas las empresas que realicen el servicio de limpieza de aeronaves en la provincia de Las Palmas.

Las empresas afectadas procurarán ponerse de acuerdo en el tipo de jornada semanal a subrogar, siendo los trabajadores afectados de menor a mayor antigüedad.

En el caso de que dichas empresas no alcancen acuerdo, los trabajadores serán subrogados por riguroso orden de antigüedad de menor a mayor.

Los trabajadores subrogados entrarán en la organización de turnos, libranzas y plan de vacaciones de la empresa concesionaria sin ningún suplemento económico por causa de alguna de estas circunstancias, no pudiéndose partir los turnos a los trabajadores a jornada completa.

Los miembros del Comité de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales legales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria si así le tocara por orden de antigüedad.

En ningún caso la subrogación parcial de servicios, dará lugar a que un trabajador se le parta su jornada prestando servicio en ambas empresas, se esperará a tener que pasar un equivalente a su jornada.

Todas las empresas afectadas por este convenio, cuando pierdan el servicio de limpieza de aeronaves a cualquier compañía, deberán aportar a la concesionaria la documentación donde se refleje la certeza de la pérdida de ese número de vuelos y sus diferentes grupos mediante acreditación del primer operador, segundo operador, la compañía aérea en cuestión o cualquier nuevo Handing u Operador que se estableciera durante o partir de la vigencia de este convenio.

La empresa que pierda el servicio tendrá la obligación de facilitar a los representantes de los trabajadores de su empresa, toda la documentación referente a dicha subrogación basándose en los anexo uno y anexo dos, con el fin de garantizar y verificar dichas subrogaciones. Asimismo la nueva adjudicataria, tendrá la obligación de entregar a sus representantes de los trabajadores toda la documentación que le haya sido facilitada por la empresa que pierde dicho servicio'.

Como quiera que la empresa recurrente en su motivo de censura jurídica está cuestionando la aplicación de toda la teoría general de la interpretación de los contratos, aplicada en este caso a un Convenio Colectivo, conviene hacer una breve sistematización de la doctrina legal sobre dicha materia civil para evitar interpretaciones sesgadas o parciales. La interpretación de un contrato tiene por objeto descubrir el verdadero sentido de sus cláusulas para precisar el exacto contenido del mismo. A la hora de determinar como se llega a averiguar ese verdadero sentido existen dos teorías diferentes: la primera es la denominada 'clásica' o de la



autonomía de la voluntad, que considera que la interpretación consiste en investigar la común intención de las partes; y la segunda, denominada moderna u objetiva, que entiende que lo que se debe buscar no es la común intención de las partes, que generalmente no existe, sino el significado normal y usual de las declaraciones de voluntad (como entiende la generalidad de las gentes una determinada conducta).

No cabe duda de que nuestro Código Civil en sus artículos 1.281 a 1.289, a semejanza del Código Civil francés, sigue la teoría subjetiva estableciendo una serie de reglas muy precisas con las que intenta agotar todos los problemas que suscita la interpretación de los contratos. Así establece que:

- a) Cuando los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas (artículo 1.281 párrafo 1o).
- b) Cuando los términos son impropios: 1o si las palabras parecieran contrarias a la intención evidente de los contratantes prevalecerá ésta sobre aquellas (artículo 1.281 párrafo 2o); 2o para juzgar la intención de los contratantes deberá atenderse, principalmente, a los actos coetáneos y posteriores al contrato (artículo 1.282); 3o cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar (artículo 1.283).
- c) Enunciaciones incompletas. En estos casos debe suplirse por el uso o costumbre del país la omisión de las cláusulas que ordinariamente suelen establecerse (artículo 1.287).
- d) Cláusulas dudosas: 1o las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (artículo 1.285); 2o las cláusulas o palabras que admitan diversos sentidos deberán entenderse en el más conforme a la naturaleza y objeto del contrato (artículo 1.286), y en el más adecuado para que produzca efectos (artículo 1.284); 3o el uso o la costumbre del país se tendrán en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos (artículo 1.287).
- e) Cuando resulte imposible fijar la intención de las partes valiéndose de las reglas anteriores, se ha de acudir a las establecidas en los artículos 1.288 y 1.289, en las que late la idea de la equidad contractual: 1o la interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiera ocasionado la oscuridad; 2o cuando fuere absolutamente imposible resolver las dudas por las reglas anteriores, si aquellas recaen sobre circunstancias accidentales del contrato y éste fuere gratuito, se resolverá a favor de la menor transmisión de derechos e intereses, y si el contrato fuere oneroso, la duda se resolverá a favor de la mayor reciprocidad de intereses; si las dudas recayesen sobre el objeto principal del contrato, de suerte que no pueda venirse e conocimiento de cual fue la intención de los contratantes, el contrato será nulo.

Establecido lo anterior, la Sala entiende que la interpretación literal de los términos del artículo 14 del Convenio Colectivo Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Las Palmas aclara plenamente la cuestión, sin que sea necesario llevar a cabo ningún tipo de actividad hermenéutica integradora. Lo que hace dicho precepto estatutario es establecer un mecanismo de subrogación de trabajadores por sucesión de contratos o rescate del servicio contratado por parte del cliente para prestarlo con su propio personal en este específico sector, obligando a la empresa entrante o al cliente que rescata a subrogarse en los contratos de aquellos trabajadores adscritos al servicio arrendado (cualquiera que sea la modalidad de contratación) cuando la anterior adjudicataria cese por cualquier causa en el contrato de arrendamiento de servicios, siempre que se acredite una antigüedad mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de dos meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca. Específicamente para el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa el mencionado servicio, el convenio establece que si lo hace antes de haber transcurrido doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal de la primera empresa de limpieza.

Por otra parte, según la doctrina jurisprudencial española, para la operatividad del mecanismo jurídico de la subrogación prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, es precisa la concurrencia de dos requisitos:

- a) Autonomía, es decir, la unidad productiva que se transmite ha de constituir un conjunto de elementos productivos o patrimoniales dotado de suficiente autonomía funcional; y
- b) Continuidad, la sucesión requiere una continuidad en la actividad y en la prestación de servicios.

Para resolver la cuestión controvertida hemos de partir de los siguientes extremos, tomados todos ellos de la inalterada declaración de hechos probados de la sentencia recurrida: -a) la actora venía prestando servicios como Auxiliar Administrativo (Coordinadora) para la empresa del sector de la limpieza denominada 'LIMPIEZAS MAGO, SL', la cual tenía adjudicado por la Residencia Médica Nuestra Señora del Mar de La Garita



(Telde) los servicios de limpieza y de lavandería (hechos primero y cuarto); -b) la empresa 'Limpiezas Mago, SL' además presta servicios de limpieza para otras empresas clientes, como el 'Centro García Tello' y el 'Centro de Rehabilitación de Vegueta Dolores de la Rocha' (hecho probado cuarto); - c) la actora llevaba a cabo su labor principalmente en la sede de la empresa, sita en la Calle Domingo Fraile no 13 de Las Palmas de Gran Canaria, donde elaboraba las nóminas y supervisaba los cuadrantes de personal de la empresa, si bien acudía habitualmente a la Residencia Nuestra Señora del Mar, donde disponía de un ordenador que utilizaba ocasionalmente (hecho probado quinto); -d) el día 7 de octubre de 2009 la empresa 'SAMYL, SL' comunicó a 'Limpiezas Mago, SL' que era la nueva adjudicataria del servicio de limpieza de la Residencia y le solicitaba la remisión de la documentación necesaria para proceder a la subrogación del personal adscrito al servicio contratado (hecho probado séptimo); -e) la empresa 'SAMYL, SL' no ha asumido el servicio de lavandería, no constando si el mismo lo mantiene 'Limpiezas Mago, SL' o si lo ha asumido una tercera empresa; -f) una vez la empresa 'SAMYL, SL' asumió la prestación del servicio de limpieza ha integrado en su plantilla a la totalidad del personal de limpieza de la Residencia (la encargada y once limpiadoras), no así al personal administrativo (un Jefe y una Auxiliar -la actora-) ni al de lavandería (cuatro lavanderas), (hecho probado décimo).

Una visión de conjunto de tales circunstancias ciertamente da legitimidad a la postura mantenida por la empresa recurrente. En efecto, nos encontramos con dos unidades productivas autónomas perfectamente diferenciadas, el servicio de limpieza y el servicio de lavandería de la Residencia Nuestra Señora del Mar, susceptibles de ser explotadas independientemente, los cuales en un principio estaban adjudicados a la empresa 'El Mago, SL', y con que a partir del día 9 de octubre de 2009 la empresa 'SAMYL, SL' asume exclusivamente una de dichas unidades productivas, el servicio de limpieza. Con lo cual podemos concluir que efectivamente se ha producido una sucesión empresarial entre las codemandadas ex artículos 44 del Estatuto de los Trabajadores y 14 del Convenio Colectivo Provincial del sector pero exclusivamente respecto de la unidad de limpieza, lo cual genera la obligación de asumir a todo su personal (la encargada y once limpiadoras), pero no así la del personal adscrito a la unidad productiva en la que no se ha producido sucesión en la contrata.

Por otra parte, nos hallamos con que la Sra. Herrera tiene su puesto de trabajo en las oficinas centrales de 'Limpiezas Mago, SL' en Las Palmas, donde presta servicios como Auxiliar Administrativo coordinado al personal de la misma, tanto al de limpieza y lavandería en la Residencia, como al de limpieza que presta servicios para otras empresas contratistas, el 'Centro García Tello' y el 'Centro de Rehabilitación de Vegueta Dolores de la Rocha', si bien a la Residencia se desplazaba habitualmente para llevar a cabo su labor in situ. Ello nos permite concluir que la actora es personal de estructura o de plantilla de la empresa 'Limpiezas Mago, SL' y no personal adscrito a la contrata sucedida y como tal ha de permanecer en la empresa saliente

En consecuencia respecto de la Sra. Carla no se ha existido sucesión empresarial ni legal ex artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores ni convencional por la vía del artículo 14 del Convenio Colectivo del sector, careciendo de toda justificación el cese de la actora so pretexto de una sucesión empresarial inexistente, por ello tal acto extintivo ha de ser calificado necesariamente como despido improcedente, con todas las consecuencias inherentes a tal declaración, las cuales han de recaer exclusivamente sobre la empresa saliente del servicio.

Tales razonamientos, al no haberlo entendido en el mismo sentido la Magistrada de instancia, conducen a la Sala a la estimación del motivo de censura jurídica y, por su efecto, a la del recurso de suplicación interpuesto por la empresa 'SAMYL, SL' y, con revocación de la sentencia de instancia, a declarar que el cese del que fue objeto la actora es constitutivo de despido improcedente, condenando a la empresa 'LIMPIEZAS MAGO, SL' a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, opte por readmitir a la actora o le abone una indemnización de 15.108,97 € y, en cualquier caso, el importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 9 de octubre de 2009, hasta el día de la notificación de la presente sentencia, a razón de 38,01 € diarios, pudiendo la Empresa resarcirse del Estado los correspondientes al período posterior al día 61o hábil desde la presentación de la demanda.

CUARTO.- En aplicación de lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley de Procedimiento Laboral procede hacer los pronunciamientos pertinentes respecto del depósito efectuado para recurrir y del aseguramiento de la cantidad objeto de condena.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de pertinente y general aplicación,

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa 'SAMYL, SL' contra la sentencia de fecha 15 de febrero de 2010, dictada por el JUZGADO de lo SOCIAL No 3 de los de Las Palmas de Gran Canaria en los autos de juicio 1.151/2009 y, con revocación de la misma, estimamos la demanda interpuesta por Da Carla



contra las empresas 'LIMPIEZAS MAGO, SL', 'SAMYL, SL' y 'RESIDENCIA MÉDICA ASISTIDA NUESTRA SENORA del MAR, SL', calificamos como despido improcedente el cese del que fuera objeto y condenamos a la empresa 'LIMPIEZAS MAGO , SL' a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, opte por readmitir a la actora o le abone una indemnización de 15.108,97 € y, en cualquier caso, el importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 9 de octubre de 2009, hasta el día de la notificación de la presente sentencia, a razón de 38,01 € diarios, pudiendo la Empresa resarcirse del Estado los correspondientes al período posterior al día 61o hábil desde la presentación de la demanda.

Estimado el recurso de suplicación interpuesto por la empresa 'SAMYL, SL', devuélvase a la misma el depósito efectuado para recurrir.

Cancélese el aseguramiento de la cantidad objeto de condena.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de esta Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BANESTO cta. número: 3537/0000661419/10 a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 300 Euros en la entidad de crédito de BANESTO c/c 3537/0000/661419/10, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón de su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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