



Roj: **STS 158/2021 - ECLI:ES:TS:2021:158**

Id Cendoj: **28079140012021100052**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/01/2021**

Nº de Recurso: **47/2019**

Nº de Resolución: **78/2021**

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3910/2018,**  
**STS 158/2021**

CASACION núm.: 47/2019

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 78/2021**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup>. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 21 de enero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Francisco de Asis Migoya Amiano, en nombre y representación de D. Balbino (delegado sindical del sindicato CISPE) y D. Bartolomé (del Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad, S.A.), contra la sentencia de 6 de noviembre de 2018, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el procedimiento núm. 28/2018, seguido a instancia de D. Balbino (delegado sindical del sindicato CISPE) y D. Bartolomé (del Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad, S.A.) contra Garda Servicios de Seguridad S.A., UGT, CC.OO, CISPE, LSB-USO y ELA-STV, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi representada por el Letrado D. Jaime Marín Marín, Garda Servicios de Seguridad S.A. presentada por la Letrada D.<sup>a</sup> Idoia Pérez Araiz, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Por las representaciones del Sindicato CISPE y del Comité de Empresa de Garda Servicios de seguridad, SA, se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se: "... reconozca el derecho de los trabajadores con categoría profesional de escolta que prestan sus servicios adscritos al servicio de protección de personas del gobierno Vasco, a la aplicación del pacto de Ombuds de fecha 18-6-2012, y al cobro de los pluses denominados como "dietas", "plus teléfono", "plus Transporte de armas" y "kilometraje", en los términos expuestos en el hecho quinto de la presente demanda, condenando a las partes a estar y pasar por la anterior declaración y a cumplirla".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** En fecha 6 de noviembre de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la que consta el siguiente fallo: "Que previa desestimación de las excepciones de falta de legitimación activa e inadecuación de procedimiento, desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato CISPE y el Comité de Empresa de Garda Servicios de seguridad, SA, a la que se han adherido los sindicatos ELA, CC.OO y UGT frente a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA, absolviendo a la demandada de la pretensión de condena deducida en su contra, sin imposición de costas".

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO .- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA con categoría de escolta que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma del País Vasco y que han sido contratados a partir del 28 de octubre de 2014. SEGUNDO.- En noviembre de 2014 Garda se adjudicó la contrata de servicios de protección de personas del Gobierno Vasco. Con anterioridad el servicio era atendido por OMBUDS, COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, SA. Como consecuencia de tal adjudicación, Garda se subrogó en el colectivo de escoltas que prestaban servicios en el País Vasco y que antes trabajaban para Ombuds. TERCERO.- La empresa OMBUDS suscribió un acuerdo con la representación de los trabajadores el día 18 de Junio de 2012 por el que se alcanzó un pacto de empresa sobre jornadas de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal concertados con el Ministerio de Interior teniendo en el mismo efectos desde el día 1 de Junio de 2012 y sustituyendo al Acuerdo existente en la empresa de fecha 16 de Diciembre de 2010. CUARTO.- En esta Sala de lo Social se han dictado varias sentencias resolviendo recursos de suplicación en las que se reconocía al personal subrogado por Garda el derecho a la aplicación de las condiciones reguladas en aquel pacto de Ombuds. QUINTO. - El día 12 de marzo de 2018 se celebró en el Consejo de Relaciones Laborales acto de conciliación sin avenencia".

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de D. Balbino , delegado sindical del sindicato CISPE y D. Bartolomé representante legal del Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad, S.A., siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi y Garda Servicios de Seguridad S.A., se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de enero de 2021, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha dictado sentencia el 6 de noviembre de 2018, en el procedimiento de conflicto colectivo seguido bajo el número 28/2018, en la que, previa desestimación de las excepciones de falta de legitimación activa e inadecuación de procedimiento, desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato CISPE y el Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad, SA, a la que se habían adherido los sindicatos ELA, CC.OO y UGT, frente a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA, absolviendo a la demandada de lo pretendido en demanda, consistente en que se declare el derecho de los trabajadores de Garda con categoría profesional de escolta, que prestan sus servicios adscritos al servicio de protección de personas del Gobierno Vasco y que han sido contratados después del 28 de octubre de 2014, a la aplicación del pacto de Ombuds de 18 de junio de 2012 y al cobro de los pluses denominados dietas, plus teléfono, plus transporte de armas y kilometraje.

Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por el Sindicato CISPE y el Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad SA recurso de casación, al que se ha adherido D. Enrique que, a su vez, se había adherido a la demanda e igualmente se adhiere la Confederación Sindical de CCOO de Euskadi y ELA-STV



En el primer motivo y al amparo del apartado d) del artículo 209 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se interesa la revisión del hecho probado tercero para que se sustituya en él la referencia al Ministerio de Interior por la de Gobierno Vasco.

Tal petición debe ser atendida por cuanto que es evidente que la referencia a la entidad ministerial es un mero error de transcripción al no ser ésta la que concertó el servicio sino el Gobierno Vasco y es un dato no cuestionado.

**SEGUNDO.-** El siguiente motivo, con amparo en el apartado e) del artículo 209 del referido texto procesal, se denuncia la infracción del artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 17.1 del mismo texto legal y el artículo 14 de la Constitución Española.

Según la parte recurrente, el servicio de escoltas que viene contratando el Gobierno Vasco desde hace años es una unidad productiva autónoma basada primordialmente en la mano de obra. El traspaso del servicio de Ombus a Garda fue global del colectivo que lo integraba con lo cual se debe entender que se ha producido una sucesión de empresa del art. 44 del ET, como refiere la propia sentencia recurrida. Se indica en el recurso que los trabajadores afectados se rigen por el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada y, además, por el pacto colectivo de 18 de junio de 2012, alcanzado por Ombus cuando era adjudicataria del servicio concertado con el Gobierno Vasco, destacándose de este pacto el plus de disponibilidad, el compensatorio, el descanso anual compensatorio. Junto a ese pacto, refiere el recurrente, Ombus reconocía a los referidos escoltas de forma colectiva una condición más beneficiosa, como el plus de porte de armas, de teléfono y las denominadas dietas y kilometraje, todos ellos abonados en cuantía fija por día trabajado y reconocidos como complementos salariales, así como recogidos en el expediente de adjudicación del servicio. A partir de aquí, sigue diciendo el recurso, lo que se pide es que estas condiciones se extiendan a todos los trabajadores adscritos al servicios con posterioridad al 28 de octubre de 2014 y no solo a los procedentes de la empresa saliente ya que no se está ante una sucesión convencional sino la general del art. 44 del ET del que se desprende que en caso de que exista una unidad productiva autónoma las condiciones del personal adscrito a la misma serán las mismas que las existentes con la empresa saliente, de manera que si el personal hubiera continuando su servicios para ella, integraría a los nuevos contratados. Se invoca en el recurso el art. 3.1.3 de la Directiva 2001/23/CE, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores tras pasados de empresa o centros de actividad. En definitiva, entiende que de seguirse el criterio de la sentencia recurrida existiría un tratamiento desigual para los trabajadores contratados desde el 28 de octubre de 2014, sin justificación alguna.

La parte recurrida, Garda, Servicios de Seguridad, S.A., ha impugnado el recurso manifestando que no es posible atender a lo pedido en él porque ello supone otorgar al art. 44 del ET unos efectos que no están en él contemplados, tal y como ya ha entendido la STS de 12 de abril de 2011, rec, 132/2010 y 3 de junio de 2002, rec, 4892/2000.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que entiende que el recurso debe ser desestimado. A tal efecto, además de señalar que lo que se alega en el escrito de recurso no está dirigido a combatir lo razonado por la sentencia recurrida, se remite a lo que se recoge en la sentencia recurrida, en su fundamento jurídico tercero (sic segundo).

El motivo debe ser rechazado porque la sentencia recurrida no ha incurrido en las infracciones normativas que se denuncian

El art. 44.1 del ET vigente a la fecha de 28 de octubre de 2014 y en redacción igual a la que mantiene el texto actualmente vigente, disponía lo siguiente: "El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente".

Igualmente, debemos recordar el contenido de su apartado 4 en el que se indicaba, al igual que en el actual, que "Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida"

Sobre el alcance del art. 44 del ET, esta Sala viene atendiendo a la finalidad que persigue la figura contemplada en dicho precepto, cuyo objetivo esencial es el de favorecer la estabilidad en el empleo ante un cambio de



empleador para que los afectados por dicho mecanismo puedan mantener ante el nuevo empresario los mismos derechos que tenía reconocidos con el anterior. Por tanto, respecto de la extensión de los derechos que tengan los trabajadores afectados por la sucesión empresarial a los que sean de nueva contratación por la empresa entrante, que es lo que pretende la parte actora, no sería atendible ya que la previsión legal no les alcanza a ellos.

La empresa entrante pasa a ocupar el lugar de la saliente pero respecto de los concretos trabajadores afectados por el cambio empresarial sin que ello se altere por el mero hecho de que dicha situación opere sobre una unidad productiva autónoma y sobre la mayoría o la totalidad de los que a ella estén adscritos. Como refiere la STS de 12 de abril de 2011, rec. 132/2010, que se cita por la parte recurrida, la sucesión empresarial: "a) ...solo abarca "aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de la integración, es decir los que en ese momento el interesado hubiere ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial, sin que dicha subrogación alcance de ningún modo a las meras expectativas legales o futuras " .... ; b) la obligación de la subrogación no es incompatible con un pacto unificador de las diversas estructuras salariales de las empresas que quedan absorbidas en una nueva entidad" .... ; c) el principio de continuidad en la relación de trabajo no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores, que condenaría al fracaso cualquier intento de regulación homogénea en supuestos de integración en la misma entidad de distintos grupos de trabajadores .... y d) la subrogación "no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que la empresa trasmittiente aplicaba, sino solo a respetar las existentes en el momento de la transferencia, por lo que en el futuro habrá de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulan la relación laboral con el nuevo empleador". Siendo ello así, la obligación de la empresa entrante solo abarca las relaciones laborales de los trabajadores subrogados

Respecto de los nuevos trabajadores que puedan entrar a prestar servicios en dicha unidad la empresa entrante no está obligada a tener que aplicarles los mismos derechos que tuvieron los subrogados porque a aquellos nos les afecta cambio alguno de empleador cuando, además, las condiciones de los subrogados no perduran indefinidamente sino hasta que pueda alcanzarse una nueva regulación que resulte de aplicación a la entidad transmitida, como ya indica la sentencia recurrida, con cita de la STS de 22 de marzo de 2002, rec. 1170/2001.

Y ello no implica que se esté generando una diferencia de trato entre los trabajadores subrogados respecto de los nuevos contratados, como ya señala la sentencia recurrida. En efecto, esta Sala ya ha negado que pueda obligarse a la empresa a extender los derechos que traigan los trabajadores subrogados a los de nueva contratación. Lo recuerdan las SSTs de 3 de junio de 2002, rec. 4892/2000 y 3 de noviembre de 2009, rec. 134/2008, en las que se dice lo siguiente: " de ninguno de los preceptos mencionados cabe extraer la conclusión de que en caso de traspaso o sucesión de empresas, los derechos que han de mantenerse a los trabajadores afectados por ella deben extenderse también a los trabajadores contratados con posterioridad a dicha situación " y que " la eventual vulneración del principio de igualdad entre los trabajadores ..., una vez excluido el plano colectivo por obedecer la aplicación de soluciones distintas a situaciones no iguales, habría de plantearse, en su caso, en el plano individual para analizar comparativamente las desigualdades injustificadas que se dicen producidas ".

En efecto, si el principio de igualdad de trato, tal y como ya refiere la sentencia recurrida, en el ámbito de las relaciones de trabajo parte de la necesidad de que los trabajadores implicados se encuentren en una misma situación resulta que en este caso no se podría hablar de trato injustificado en tanto que los trabajadores subrogados están cubiertos por el mandato del art. 44 del ET lo que no ocurre con los nuevos contratados cuyas condiciones laborales asumidas por la empresa no tienen esa cobertura legal ni la convencional.

Por otro lado, la decisión adoptada en la sentencia recurrida no contraviene el mandato de la Directiva 2001/23/CE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, precisamente reflejada en el art. 44 del ET. La misma pretende proteger los derechos de los trabajadores afectados por un cambio de empresario y, por tanto, se refiere a las relaciones laborales existentes en la fecha del traspaso (art. 3.1) y lo que sobre ellas debe respetarse después del traspaso (art. 3.3). Así como a las personas que hayan dejado el centro de actividad del cedente en el momento de traspaso (art. 3.4), pero no extiende su ámbito a los nuevos trabajadores que el cesionario pudiera contratar, ajenos a la sucesión por mucho que vaya a prestar servicios en la unidad productiva asumida.

**TERCERO.-** Lo anterior nos lleva, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida, sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

## FALLO



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

1º.- Desestimar el recurso de casación nº 47/2019, interpuesto por el letrado D. Francisco de Asis Migoya Amiano, en nombre y representación de D. Balbino (delegado sindical del sindicato CISPE) y D. Bartolomé (del Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad, S.A.).

2º.- Confirmar la sentencia recurrida, dictada el 6 de noviembre de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el procedimiento núm. 28/2018, seguido a instancia de D. Balbino , delegado sindical del sindicato CISPE y D. Bartolomé representante legal del Comité de Empresa de Garda Servicios de Seguridad, S.A., contra Garda Servicios de Seguridad S.A., UGT, CC.OO, CISPE, LSB-USO y ELA-STV, sobre conflicto colectivo.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS