



Roj: **STS 370/2019 - ECLI:ES:TS:2019:370**

Id Cendoj: **28079140012019100022**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/01/2019**

Nº de Recurso: **2833/2016**

Nº de Resolución: **4/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 2507/2016,**
STS 370/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2833/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 4/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Miguel Angel Luelmo Millan

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D^a. María Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 8 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Securitas Seguridad España SA, representado y asistido por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán, contra la sentencia dictada el 16 de junio de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 812/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de León, de fecha 8 de julio de 2015, recaída en autos núm. 96/2015, seguidos a instancia de D. Teodoro, frente a Securitas Seguridad España. SA; la empresa Prosegur España, SL; y la empresa Servicios Securitas, SA, sobre Despido.

Ha sido parte recurrida Prosegur España, SL, representado y asistido por el letrado D. Felipe Rubio González; Servicios Securitas, SA, representado y asistido por el letrado D. Juan Ignacio Martín Tanarro; y D. Teodoro, representado y asistido por el letrado D. Jesús Miguélez López.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 8 de julio de 2015 el Juzgado de lo Social nº 2 de León, dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El demandante prestaba servicios laborales para la empresa PROSEGUR ESPAÑA, S.L., con una antigüedad reconocida del siete de marzo de mil novecientos noventa y siete habiendo sido subrogado desde la indicada fecha de las empresas COMPAÑÍA AUXILIAR DE SEGURIDAD, S.A., SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., EULEN S.A., ATHENA, S.L., Y AQTHENA EDUCATIONAL CONSULTING, S.L., ostentando la categoría profesional de Vigilante de Seguridad y percibiendo un salario mensual bruto que se componía de los siguientes conceptos:

Fijos:

Salario Base: 897,44 euros.

Antigüedad: 108,69 euros.

Peligrosidad: 139,02 euros.

Prorrata de pagas: 286,29 euros.

Plus radioscopia básico: ... 30 euros.

Variables (se refleja la media de los últimos once meses trabajados dado que el último estaba en situación de incapacidad temporal):

Plus Responsable de Equipo: 87,63 euros.

Prácticas de tiro: 3,51 euros.

Nocturnidad: 3,04 euros.

La suma de estos conceptos salariales totaliza 1.555,62 euros al venir expresamente excluidos el cómputo los conceptos no salariales que son los pluses de vestuario y de transporte.

El vínculo laboral que unía al señor Teodoro con la empresa Prosegur se sustentaba mediante un contrato indefinido siendo el objeto de la prestación de servicios la vigilancia en las instalaciones de Caja España sitas en el Alto del Portillo.

SEGUNDO.- Los citados servicios de vigilancia habrían sido contratados con PROSEGUR mediante contrato suscrito entre la citada empresa y la entidad bancaria el día uno de julio de dos mil siete, siendo el objeto del contrato la vigilancia y protección de las instalaciones.

Según el pliego de condiciones y en lo referido a las instalaciones sitas en el denominado "Alto del Portillo", se contrataban los servicios de un vigilante armado todo el año las veinticuatro horas del día, otro vigilante armado de lunes a viernes de 7 a 15 horas durante 247 días, un vigilante sin arma todo el año las veinticuatro horas del día, otro vigilante sin arma de lunes a viernes de 7 a 15 horas durante 247 días, otro vigilante sin arma los jueves de invierno (27 días), de 15 a 23 horas y un vigilante sin arma para el transporte cintas todo el año 2 horas diarias excepto navidad y Año Nuevo.

Con fecha uno de enero de dos mil quince se habría suscrito el contrato actualmente en vigor entre BANCO CEISS y SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., entrando en vigor ese mismo día, con el objeto de vigilancia y protección y siendo contratos para "Alto del Portillo" los servicios de un vigilante sin arma todo el año las veinticuatro horas del día y un vigilante sin arma para el transporte de cintas dos horas diarias todos los días del año excepto Navidad y Año Nuevo.

Con fecha uno de enero de dos mil quince BANCO CEISS y empresa de servicios auxiliares SERVICIOS SECURITAS, S.L., suscribieron un contrato mediante el que esta última se obligaba a prestar servicios de conserjería en el Alto del Portillo todo el año de 8 a 24 horas.

TERCERO: Fechada el día veintinueve de diciembre de dos mil catorce, la empresa PROSEGUR remite comunicación al trabajador demandante mediante la que pone en su conocimiento la pérdida de la contrata de vigilancia prestada para BANCO CEISS, haciéndole saber que la nueva adjudicataria del servicio era SECURITAS ESPAÑA, S.L. a partir del día uno de enero de dos mil quince, procediendo la subrogación en virtud de lo establecido en el artículo 14 del Convenio Colectivo de aplicación.

Por su parte, el día dos de enero de dos mil quince la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. le remite otra comunicación, que se da por reproducida al obrar al folio trece de autos, y que en síntesis le viene a comunicar que rechazan la subrogación al haber descendido el número de horas de vigilancia a prestar hasta las 9.486, y que por consiguiente sólo procedía la subrogación de cinco vigilantes, designados por orden de antigüedad.



CUARTO: El trabajador 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 DEMANDA formulada por Don Teodoro , declaro IMPROCEDENTE el despido de que fue objeto con efectos del día uno de enero de dos mil quince, y por consiguiente, y previa declaración de la obligación legal de subrogarse en su relación laboral de la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, SA, condeno a dicha empresa a optar entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido con abono de los salarios de tramitación entre la fecha del despido y aquella en que tuviera efecto dicha readmisión, o indemnizar a dicho trabajador en la suma de 37.334,88 EUROS.

Absuelvo a PROSEGUR ESPAÑA, SL, y a SERVICIOS SECURITAS, SA, de los pedimentos deducidos en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Securitas Seguridad España 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 16 de junio de 2016 , en la que estimando el motivo planteado a tal fin, se realiza una modificación del Hecho Probado 2º para incorporar al mismo, "que las horas vigilancia contratadas con la anterior adjudicataria Prosegur del servicio de vigilancia eran de 22.414 horas y las contratadas con la recurrente es de 9.486 horas y que el contrato para servicio de vigilancia que ha suscrito por la recurrente con el cliente Banco Ceiss tiene como duración prevista dieciocho meses hasta el 30 de junio de 2016".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo:

"Que DESESTIMANDO el recurso de Suplicación interpuesto por SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº Dos de León, de fecha 8 de julio de 2015 , (Autos núm. 96/2015), dictada a virtud de demanda promovida por D. Teodoro contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA, PROSEGUR ESPAÑA SL, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, SERVICIOS SECURITAS SA sobre DESPIDO, y en su consecuencia, debemos CONFIRMAR Y CONFIRMAMOS la sentencia recurrida.

Se impone asimismo a la recurrente las costas causadas en las que incluimos en concepto de honorarios de los dos letrados impugnantes del recurso la cantidad de 400 euros para cada uno.

Firme que sea ésta resolución se decreta la pérdida de la cantidad depositada para recurrir y en cuanto a la consignada importe de la condena deberá dársele su destino legal".

TERCERO.- Por la representación de Securitas Seguridad España, SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 21 de septiembre de 2012, RCU 8/2247/2011 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado dicho traslado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de enero de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar el alcance de la obligación de subrogación por parte de la empresa entrante en un supuesto de sucesión de contratistas de seguridad en el que el servicio contratado ha sufrido una importante disminución, en función de lo previsto en el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad vigente al tiempo de los hechos que dieron lugar al presente procedimiento.

2.- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede de Valladolid- de 16 de junio de 2016, Rec. 812/16 , desestimó el recurso de suplicación, interpuesto por Securitas Seguridad España, S. A. (Securitas); contra la sentencia de instancia (dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de León) que la había condenado por el despido improcedente del trabajador. El actor, vigilante de seguridad, había trabajado por cuenta de diversas empresas contratistas y prestaba servicios para Prosegur en las instalaciones del Banco CEISS sitas en el Alto del Portillo. El 1-1-2015 el Banco CEISS suscribió con Securitas la prestación del servicio de vigilancia con una disminución de las horas contratadas, que pasaron de 22.414 a 9.486, por una duración prevista de 18 meses, según se constata en el relato fáctico tras la correspondiente modificación operada en suplicación. Prosegur comunicó que la nueva adjudicataria del servicio era Securitas, que debía subrogarse



en la posición de empleador respecto del actor, pero el 2-1-2015 dicha empresa comunicó al trabajador que rechazaba subrogarse respecto de él por la disminución de horas contratadas.

La sala de suplicación consideró que no procedía la aplicación del artículo 14. B del Convenio Colectivo de empresas de seguridad. Dicho precepto establece que si la empresa arrendataria del servicio, que en este caso sería el Banco CEISS, hubiere suspendido o reducido el servicio por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante, que sería Prosegur, hubiere resuelto los contratos de trabajo con motivo de dicha suspensión o reducción, y se probase que dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo indicado, el servicio se hubiera reiniciado o ampliado, por ésta u otra empresa, "no desaparecerá el carácter vinculante de la subrogación". Considera que el convenio no contempla la posibilidad de que la contratista entrante pueda rechazar la subrogación de parte de la plantilla. Entiende que cuando los servicios contratados exijan menos personal la contratista entrante tiene como única solución acudir al despido objetivo de los trabajadores que se reputen como no necesarios. Como Securitas no ha procedido de este modo ratifica la calificación de la negativa a la subrogación como despido improcedente.

SEGUNDO.- 1.- Recurre en casación unificadora la empresa Securitas Seguridad España, SA; y, a efectos de acreditar la contradicción, aporta como sentencia de contraste la de esta Sala del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2012, Rcd. 2247/2011, que determina el alcance de la subrogación prevista en el artículo 14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, en supuestos de reducción de la actividad en la nueva contrata y su repercusión en el ajuste proporcional de dicha subrogación, cuando aquella reducción tiene una duración superior a los doce meses. El mencionado precepto del convenio establece la subrogación en todo caso, con carácter general, de la empresa entrante, y algunos supuestos especiales que matizan dicha obligación, como es el caso de la reducción de la contrata, en el que, para evitar posibles actuaciones fraudulentas, se establece la posibilidad de que el trabajador o la empresa saliente puedan acreditar que el servicio se ha ampliado en el plazo de los 30 días siguientes a los doce meses posteriores a la reducción. En el presente caso, consta que la entidad contratante redujo, al redactar el pliego de condiciones que rigió los términos de la convocatoria pública para llevar a cabo el servicio de vigilancia en los siguientes 24 meses, desde las iniciales 15.013 horas a 12.465 horas. La adjudicación entonces se llevó a cabo sobre éstos términos no idénticos a los que regían la anterior actividad, porque suponía la adscripción al servicio contratado de un trabajador menos. Continúa la sentencia argumentando que ante tal situación cabía al actor o a la empresa saliente la posibilidad de acreditar que en el periodo que fija el Convenio, esa actividad se hubiese reanudado o continuado en un número de horas que exigiese la actividad de los mismos 8 trabajadores anteriores, pero tal actividad probatoria, no se produjo, concluyéndose que no había identidad completa en la nueva actividad, y que, por tanto, la empresa saliente, es la que debió mantener la relación de trabajo con el demandante.

2.- A juicio de la Sala, tal como informa, además, el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción exigida en el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para admitir el recurso, pues, en ambos casos, se trata de una sucesión de contrataciones de vigilancia, a la que le es aplicable el mismo convenio colectivo, en el marco de una reducción de horas en el servicio contratado. Y mientras la sentencia recurrida considera que no es aplicable el artículo 14 del Convenio y declara a la contratista entrante responsable del despido del trabajador excluido de la subrogación; la sentencia de contraste estima que sí resulta de aplicación el convenio referenciado, especialmente respecto de la matización de obligación del nuevo contratista de subrogación que queda limitada por la disminución de la actividad contratada, por lo que concluye que es la contratista saliente la responsable del despido del trabajador accionante.

TERCERO.- 1.- La entidad recurrente denuncia infracción del artículo 14.b.2 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada, en relación con lo establecido en los artículos 3,1 y 1281 CC, en relación a los artículos 82.3 ET y 37.1 CE.

De esta forma, el núcleo de la cuestión debatida se circunscribe a determinar si, en el ámbito de una sucesión de contrataciones en el sector de Seguridad Privada en el que el servicio objeto de contratación sufre una disminución, la obligación de subrogación impuesta en el convenio colectivo alcanza a todos los trabajadores que prestaban servicios en la contrata o, por el contrario, la empresa entrante puede ajustar el número de trabajadores objeto de subrogación a las características del servicio reducido que asume como consecuencia de la propia contrata.

2.- La solución al problema planteado fue establecida por esta Sala, precisamente en la sentencia aportada aquí de contraste cuya doctrina ha sido reiterada en la más reciente STS de 8 de mayo de 2018. En ellas hemos establecido lo siguiente:

"Sentado lo anterior, puede afirmarse que las nuevas adjudicatarias del servicio venían obligadas a subrogarse en el contrato de trabajo del actor, sin que se puedan estimar las alegaciones relativas a que la reducción del volumen de la contrata, y la minoración de las horas de vigilancia que se les adjudicaban, justificaban que la



subrogación solo procediera respecto de los contratos de los trabajadores necesarios para llevar a cabo el servicio de vigilancia que se le adjudicaba. Esta decisión se funda en las siguientes razones:

Primera. La doctrina de la Sala en los supuestos de sucesión de contrataciones con modificación de su volumen por reducción del mismo se puede resumir diciendo: "la reducción de la contrata no es causa que excuse al nuevo contratista del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores del anterior y que en caso de dificultades para cumplir ese deber no se permite la rescisión del contrato por fin del mismo, o por terminación de la obra, sino que sólo cabe acudir a la vía de un despido por causas objetivas o a la reducción de jornada por la vía del artículo 41 ET ." (SSTS de 16 de julio de 2015 , Rjud. 1777/2013), de 17 de septiembre de 2014 , Rjud. 2069/2013 ; de 22 de septiembre de 2014 , Rjud. 2689/2013 ; de 3 de marzo de 2015 , Rjud. 1070/2014 . Así mismo, en las SSTS de 3 de marzo de 2015, Rjud. 1070/2014 ; de 10 de enero de 2017, Rjud. 1077/2015 ; de 21 de abril de 2017, Rjud. 258/2016 y de 18 de mayo de 2017, Rjud. 1984/2015 . En la mayoría de ellas se ha resuelto que la empresa entrante, salvo que el convenio disponga otra cosa, es quien debe subrogarse en toda la plantilla destinada en la contrata que asume y proceder, posteriormente, al despido por causas objetivas del personal que no resulte necesario para la prestación del servicio o la ejecución de la obra contratada. En todas ellas la decisión tomada se ha fundado en las disposiciones del Convenio Colectivo de aplicación o en la falta de acreditación de la concurrencia de las circunstancias exigidas por el Convenio para que esta tenga lugar.

Segunda. Porque, aunque es cierto que el Convenio Colectivo Estatal para empresas de Seguridad (BOE del 12 de enero de 2015) aplicable al tiempo de suscribirse las contrataciones, según su artículo 14 , con redacción similar al Convenio colectivo anterior (BOE del 25 de abril de 2013) libera en su artículo 14-C.2-2 del deber de subrogación que impone a la nueva adjudicataria del servicio cuando este se suspende o reduce, cual contempla nuestra STS de 21 de septiembre de 2012, Rjud. 2247/2011 que se trae de contraste, no lo es menos que la exención o dispensa de ese deber de subrogación no se produce, conforme al último inciso de ese precepto convencional, cuando se prueba que el servicio se reinicia o amplía por la misma empresa o por otra. Este supuesto excepcional se ha producido en el caso que nos ocupa porque el mismo día en que se celebró la contrata de vigilancia con la recurrente, se contrató para prestar servicios de conserjería en las mismas instalaciones, durante dieciséis horas al día todos los días del año, a Servicios Seguritas SL, entidad perteneciente al mismo grupo de empresas que la otra. Esta nueva contrata supuso una ampliación de la otra en 5.840 horas anuales, por cuanto la diferencia entre un vigilante (sin arma) y un conserje es sutil y leve porque conserje es la persona que se encarga del cuidado y vigilancia de un edificio, actividad incluida en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Estatal para empresas de Seguridad publicado el 12 de enero de que incluía las labores de vigilancia de los conserjes de dependencias bancarias, lo cual se deriva del tenor literal del ámbito de aplicación que establecía el art. 3 del Convenio Colectivo vigente en enero de 2015 que establecía "Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas ...". Este desdoble de la contrata inicial no es contemplado por la sentencia recurrida, ni por el recurso, pese a ser cuestión de gran importancia, pues, como la contrata se amplió desde el primer día con la contratación de unos servicios de conserjería no jugaría la excepción al deber de subrogarse en los contratos laborales que se alega.

Las precedentes consideraciones obligan a la Sala a señalar que es más correcta la doctrina contenida en la sentencia de contraste, en cuanto que la sucesión de contrataciones como la que nos ocupa no se regula por el artículo 44 ET , sino por las disposiciones del convenio colectivo de aplicación".

CUARTO.- 1.- Las anteriores consideraciones deberían llevar a la estimación del recurso por cuanto que la doctrina correcta estaría en la sentencia de contraste a la que debería haberse acomodado la sentencia recurrida.

Sin embargo, en materia de sucesión convencional de contrataciones, a propósito -precisamente- de la aplicación de la regulación del artículo 14 del Convenio Colectivo para las empresas de seguridad, se ha pronunciado, recientemente la STJUE de 11 de julio de 2018 -Asunto Somoza Hermo - cuya doctrina ha sido asumida por nuestra STS, dictada por el Pleno de la Sala, de 27 de septiembre de 2018, Rjud. 2747/2016 .

2.- La sentencia del Tribunal de Luxemburgo, partiendo de que cuando el convenio colectivo regula supuestos de obligación de subrogación está introduciendo tales supuestos en el ámbito de aplicación de la Directiva, reitera que, conforme al artículo 1 apartado 1 letra b) de la Directiva 2001/23 para que esta Directiva sea aplicable, la transmisión debe tener por objeto una "entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria"; ya que el objetivo perseguido por el Convenio colectivo de las empresas de seguridad "es el mismo que el de la Directiva 2001/23 y que este Convenio colectivo regula expresamente, en lo que atañe a la asunción de una parte del personal, el caso de una nueva adjudicación como la que es objeto del litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2002, Temco, C-51/00 ".



Partiendo de tal premisa, el Tribunal de Justicia ha declarado que, "en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/099)".

Concluye, por tanto, la doctrina del TJUE en que la Directiva se aplica a "una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio , de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas".

3.- Nuestra STS de 27 de septiembre de 2018, Rcd. 2747/2016 , ha alineado nuestra doctrina con la del TJUE, modificando, sustancialmente algunos aspectos de nuestra doctrina anterior. Así, hemos señalado que "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 subrogue 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... 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 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 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".

En definitiva, la Sala ha sentado, respecto de la cuestión que nos ocupa las siguientes premisas:

Primera.- Hay transmisión de empresa encuadrable en el *art. 44 ET* si la sucesión de contratadas 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* .

Tercera.- 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.

Cuarta.- 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.

QUINTO.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado debe llevar a la desestimación del recurso por cuanto que la Sala entiende que, al margen de la disminución de las horas contratadas, sí se



ha producido una transmisión de una entidad económica que mantiene esencialmente su identidad entre las dos empresas afectadas. Es cierto que los parcos hechos probados de la sentencia recurrida, aun con el complemento realizado en suplicación, no permiten concluir -directamente- que la empresa recurrente haya asumido una parte esencial de la plantilla en términos de competencias o numéricos, ni tampoco que no los haya asumido. Pero no es menos cierto que la sentencia recurrida sólo da cuenta del despido del actor y de ningún otro trabajador, lo que posibilita concluir que esa asunción de personal permite deducir que lo asumido conforma una entidad económica que, a pesar de la reducción en horas contratadas, mantiene su identidad esencial. Además (al igual que ocurría en nuestra STS de 27 de septiembre -citada-) cuando Securitas invoca para el contraste nuestra STS de 21 de septiembre de 2012, aparece como hecho probado que sólo un trabajador no fue asumido como consecuencia de la reducción de jornada por la subrogación impuesta convencionalmente. Teniendo en cuenta, además, que quien tenía la carga de probar que no se había producido una transmisión en los términos de sucesión de una entidad económica con identidad propia era la recurrente, que no lo hizo.

Con ello no se quiere decir que el precepto convencional que permite la subrogación en una parte limitada de la plantilla en los supuestos de disminución de la contrata sea, siempre y en todo caso ilegal e inaplicable, calificación que excede de los límites de la presente casación unificadora. La asunción de la totalidad de la plantilla sucederá cuando lo transmitido sea una entidad económica que mantenga su identidad; en tales casos, la subrogación se impone por la Directiva 2001/23 y nuestro artículo 44 ET, aunque ello se revele como consecuencia de la asunción de la plantilla impuesta por el Convenio Colectivo.

2.- La consecuencia de todo ello es la aplicación de nuestra doctrina contenida en la STS de 10 de enero de 2017, Rcd. 1077/2015. En ella la cuestión que se planteaba consistía en determinar la calificación del despido objetivo del que fue objeto la actora por razones organizativas derivadas de la reducción de la contrata que se adjudicó, lo que le obligó a subrogarse en el personal empleado por la anterior contratista. Se trataba de una sucesión de contratas en la que las contratistas asumían la prestación del servicio contratado con una reducción en el volumen de la contrata y la obligación de subrogación por imposición del convenio colectivo de todo el personal de la anterior contrata, lo que provocaba que las nuevas adjudicatarias del servicio se enfrentasen a la necesidad de reducir, proporcionalmente, el número de trabajadores empleados para la ejecución de la contrata, lo que hicieron acudiendo a despidos individuales objetivos.

Nuestra sentencia reiteró doctrina y confirmó la desestimación de la demanda al entender que concurrían las causas organizativas alegadas y que las mismas justificaban la extinción contractual que era razonable y proporcionada. Sostuvimos -al igual que ahora- que la reducción del volumen de la contrata no implica que la nueva adjudicataria se libere de su deber por ese motivo, cuando lo transmitido es una entidad económica que mantiene su identidad, pero puede acudir a un despido objetivo o, en su caso, colectivo con base en esa causa para reducir la plantilla.

3.- Tal como se adelantó, por las razones expuestas, oído el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso, con imposición de costas a la recurrente y pérdida de consignaciones y depósitos 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 la unificación de doctrina interpuesto por Securitas Seguridad España SA, representado y asistido por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán.

2.- Confirmar la sentencia dictada el 16 de junio de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 812/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de León, de fecha 8 de julio de 2015, recaída en autos núm. 96/2015, seguidos a instancia de D. Teodoro, frente a Securitas Seguridad España. SA; la empresa Prosegur España, SL; y la empresa Servicios Securitas, SA, sobre Despido.

3.- Imponer las costas a la recurrente y ordenar la pérdida de depósitos y consignaciones para recurrir a los que se les dará el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.