

Roj: **STS 2454/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2454**Id Cendoj: **28079140012017100433**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **31/05/2017**Nº de Recurso: **234/2016**Nº de Resolución: **466/2017**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ M 7721/2016,**
STS 2454/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 31 de mayo de 2017

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Jorge Jaime Sánchez García, en nombre y representación de MANSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A., frente a la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 13 de julio de 2016, en actuaciones seguidas en virtud de demanda formulada por FEDERACION REGIONAL DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS DE CCOO contra UNION GENERAL DE TRABAJADORES UGT, UNION SINDICAL OBRERA (USO), D./Dña. Benita y MARSEGUR SEGURIDAD PRIVADA SA, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por D. Sabino, en su condición de Secretario General de la FEDERACIÓN REGIONAL DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE CC.OO., se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia: «por la que se deje sin efecto alguno, la decisión adoptada por la demandada consistente en no respetar e inaplicar las condiciones contenidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad al personal de Seguridad y Vigilancia adscrito de distintas dependencias de la Dirección Provincial del INSS de Madrid, declarando la vigencia de las condiciones contenidas en dicho Convenio, y que así mismo, como consecuencia del perjuicio ocasionado por la decisión adoptada, a que sea abonado en concepto de daños y perjuicios los salarios dejados de percibir desde la fecha en que se adopta la decisión hasta que la reposición sea efectiva, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración».

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.- Con fecha 13 de julio de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que consta el siguiente fallo: «Que estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada de la FEDERACIÓN REGIONAL DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE CC.OO. contra MARSEGUR SEGURIDAD PRIVADA S.A., Benita, UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), en reclamación por CONFLICTO COLECTIVO POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, dejando sin efecto alguno, la decisión adoptada por la empresa consistente en no respetar e inaplicar las condiciones contenidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de



Seguridad al personal de Seguridad y Vigilancia adscrito de distintas dependencias de la Dirección Provincial del INSS de Madrid, declarando la vigencia de las condiciones contenidas en dicho Convenio».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- Los 34 trabajadores que prestaban servicios de vigilancia en centros dependientes de la Dirección Provincial del INSS de Madrid pasaron a depender, a partir del 1/01/2016, de la empresa Marsegur Seguridad Privada SA al ser la adjudicataria del servicio. En la cláusula undécima del pliego de cláusulas administrativas particulares que habían de regir el procedimiento abierto para la contratación de los servicios de vigilancia se establecía que: "11.3 Reglas especiales respecto del personal laboral de la empresa contratista.- 11.3.1 Corresponde exclusivamente a la empresa contratista la selección del personal que formará parte del equipo de trabajo adscrito a la ejecución del contrato, sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo que resulte de aplicación.- (...)" (documento nº 2 de la parte demandante que se da por reproducido, folios nº 49 a 73).- SEGUNDO.- En las nóminas que han percibido los trabajadores a partir de pasar a la nueva empresa contratista, mensualmente se les abona cantidades inferiores a las que percibían en la anterior empresa contratista. La empresa Marsegur Seguridad Privada SA aplica a los trabajadores el convenio colectivo de empresa que se suscribió en el año 2014 y se publicó en marzo de 2015 (hechos no controvertidos).- TERCERO.- El 9/03/2016 se celebró el acto de conciliación ante el SMAC con el resultado de sin avenencia respecto a la empresa compareciente e intentado y sin efecto respecto de los interesados no solicitantes que no comparecieron».

QUINTO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por el Letrado D. Jorge Jaime Sánchez García, en nombre y representación de MARSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A. amparándose en los siguientes motivos: Primero.- Al amparo del apartado "e" del artículo 207 de la LRJS , por infracción del artículo 44 del TRLET .- Segundo. Con igual amparo procesal anterior, por infracción del artículo 1.281 del Código Civil en relación al artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad y Artículo 3 del TRLET .- Tercero. Al amparo del mismo artículo y cuerpo legal, por infracción de los artículos: 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad y 82.2 y 4 del TRLET .

SEXTO.- Evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 31 de mayo de 2017, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La STSJ Madrid 13/Julio/2016 [autos 231/16] acogió la demanda por conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato CCOO frente -entre otros- a la empresa «Marsegur Seguridad Privada, SA» [«Marsegur», en adelante], y declaró que al «personal de Seguridad y Vigilancia adscrito a distintas dependencias de la Dirección Provincial del INSS de Madrid» [34 trabajadores] y de los que se había hecho cargo por la adjudicación de la contrata con fecha 01/01/16, le resultaban aplicables las condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, por el que se regían en sus relaciones laborales con la precedente contratista, y no por el Convenio Colectivo de empresa de «Marsegur», suscrito en 2014.

2.- Se formaliza por recurso de casación para por la empresa, con tres motivos:

a).- En el primero de ellos se sostiene que el Tribunal de instancia incurre en «un error de base, al considerar que la subrogación en el sector de la seguridad privada se fundamenta en el artículo 44 del TRET, debiéndose señalar que la jurisprudencia y la doctrina judicial han venido sosteniendo de manera reiterada y pacífica que la sucesión de contratas en servicios como el de limpieza y el de seguridad no constituyen una subrogación empresarial a los que se refiere la Directiva Comunitaria 77/187, cuya norma ha sido traspuesta en el art. 44 del TRLET , tanto en cuanto no existe transmisión de bienes patrimoniales o medios materiales...». Y acto continuo reproduce literalmente los FFJJ 4º y 5º de la STS 07/04/16 [rcud 2269/14], para simplemente concluir que «[q]ueda despejado, por tanto, de manera nítida que la subrogación empresarial en el sector de la seguridad no se encuadra en los supuestos legales previstos en el artículo 44 del TRLET ».

b).- En el segundo se denuncia la infracción del art. 181 CC , en relación con los arts. 14 del Convenio Colectivo y del art. 3 del propio ET , así como de la jurisprudencia que -dice- «se citará», pero que no se llega a citar.

c).- Finalmente, en el tercero se vuelve a denuncia la infracción del art. 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad , en relación con los arts. 82.4 y 84.2 ET , por entender que si ha de estarse a las reglas de sucesión previstas en al art. 14 del referido Convenio y «éste en modo alguno señala que se han de respetar las que tengan origen convencional de la empresa cesionaria, habrá de estarse al mandato del art. 84.2 del TRLET que otorga prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa, y por tanto las condiciones laborales de éstos,



[que] una vez producida la sucesión empresarial son las previstas en el convenio colectivo de la empresa» «Marsegur».

SEGUNDO.- 1.- El desarrollo del recurso en tres motivos no deja de plantear una misma cuestión, la relativa a la inaplicabilidad de la normativa convencional que regía en la empresa de origen y la debida aplicación del convenio propio de la nueva empresa adjudicataria. Cuestión en la que no aceptamos la infracción sustantiva que se denuncia, siquiera en justificación de nuestro criterio hayamos de ser más explícitos que la sentencia recurrida, de evidente laconismo.

2.- En primer lugar queremos dejar claro -y en ello coincidimos con la recurrente- que en las contrataciones sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino un servicio carente de tales características, no opera -por ese solo hecho- la sucesión de empresas establecida en el art. 44 ET, sino que la subrogación se producirá -o no- de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y siempre con subordinación al cumplimiento de los requisitos exigidos por tal norma convenida, habida cuenta de que los convenios colectivos del sector suelen establecer una garantía de estabilidad en el empleo en favor de los trabajadores empleados en los centros de trabajo cuya limpieza o seguridad se adjudica sucesivamente a distintas empresas contratistas de este servicio, imponiendo una obligación convencional de cesión de los correspondientes contratos de trabajo, subordinada a la puesta en conocimiento, por parte de la empresa contratista saliente, de información socio-laboral relevante relativa al personal beneficiario de la misma, mediante entrega de la documentación pertinente (aparte de muchas anteriores que en ellas se citan, SSTs 19/09/2012 -rcud 3056/11 -; 14/10/13 -rcud 1844/12 -; 19/11/14 -rcud 1845/13 -; 16/12/14 -rcud 1198/13 -; y SG 07/04/16 -rcud 2269/14 -).

3.- Significa lo anterior -como resaltamos en la última sentencia citada- que en estos supuestos de subrogación convencional «la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos: a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello. b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una "sucesión de plantilla" y una ulterior "sucesión de empresa". c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo. d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/23/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET . Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de coherencia de las previsiones de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes ... » (así, la ya referida STS -Pleno- 07/04/16 -rcud 2269/14 -).

4.- Abundando en este planteamiento cumple indicar ahora -dando con ello respuesta a la cuestión debatida- que en ausencia de previsión del Convenio al efecto, los efectos atribuibles a la subrogación convencional han de ser -en principio- los que rigen la subrogación legal. Por las siguientes razones:

a).- En primer lugar, aparte de otra serie de prevenciones y requisitos que en nada afectan a la cuestión debatida, el Convenio Colectivo Estatal del sector vigente para los años 2015/2016 [Resolución de 04/09/15, en BOE 224/2015, de 18 de septiembre] dispone el artículo 14 [apartado A)] que «[c]uando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados ... la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo...»; y añade como obligación de la empresa adjudicataria [apartado C.2).1], que ésta «[d]eberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos... ».

Estas dos normas apuntan claramente a la solución arriba indicada, en tanto que: (1º) si por «subrogación» ha de entenderse el «acto por el que una persona sustituye a otra en los derechos y obligaciones propios de determinada relación jurídica» [Diccionario del Español Jurídico, del RAE/CGPJ]; (2º) si la nueva empresa adjudicataria ha de respetar los derechos laborales «reconocidos» a los trabajadores que asume; (3º) qué duda cabe que ambos mandatos -subrogación y respeto de derechos- son plenamente coincidentes en su significado; y (4º) que tales derechos y obligaciones no pueden ser sino los que regían la concreta relación laboral que se transmite y que por aplicación del art. 3 ET han de ser - aparte de otros singulares y «ad personam»- las condiciones laborales que se disfrutaban por aplicación del correspondiente Convenio Colectivo.



b).- En segundo término, excluidas -como es el caso- concretas previsiones del Convenio Colectivo en orden a particulares efectos de la subrogación «convencional» [en concreto, respecto del Convenio Colectivo aplicable], tampoco parece ofrecer duda de que la subrogación producida por aplicación de la normativa pactada del sector genera a su vez -como señalábamos en la más arriba citada STS 07/04/16 - una «asunción de plantilla», cuya realidad material una vez producida ha de imponer -por elemental lógica jurídica- las naturales consecuencias atribuibles a tal realidad ontológica, siquiera tan sólo ello tiene lugar en defecto de normas convencionales, que de existir resultarían de prioritaria aplicación.

5.- Por ello, porque el tan referido Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad no contiene previsión expresa alguna respecto de la norma colectiva que aplicar en los supuestos de obligada subrogación -convencional- en el sector, salvo esa significativa referencia a que la nueva adjudicataria habrá de «respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos... », no se nos presenta dudoso que en el caso procedía aplicar -como la decisión recurrida entendió- el Convenio Colectivo de la anterior empresa adjudicataria, por aplicación del art. 44.5 ET , en el que se dispone que «[s]alvo pacto en contrario ... 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». Mandato que se impone en autos como específica previsión cuya especialidad ha de imponerse a la más genérica previsión del art. 84.2 ET que se dice infringido por inaplicación y que tiene diferente función y ámbito aplicativo [la concurrencia de convenios, que no subrogación empresarial].

TERCERO.- Las precedentes consideraciones nos llevan a rechazar el recurso interpuesto, tal como ha informado el Ministerio Fiscal. Lo que se resuelve sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

FALLO

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

1º.- Desestimar el recurso de casación formulado por la representación de «MARSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, SA». 2º.- Confirmar la sentencia dictada por la STSJ Madrid 13/Julio/2016 [autos 231/16]. 3º.- Sin imposición de costas a la recurrente.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernandez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.