

Roj: **STS 3171/2017 - ECLI:ES:TS:2017:3171**Id Cendoj: **28079140012017100574**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **06/07/2017**Nº de Recurso: **1550/2016**Nº de Resolución: **604/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ CL 1053/2016,**
STS 3171/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 6 de julio de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para unificación de doctrina, interpuesto por la representación letrada de CLECE, S.A., contra la sentencia dictada en fecha 16 de marzo de 2016 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede en Valladolid, en el recurso de suplicación nº 391/16, formulado por la ahora recurrente, frente a la sentencia de fecha 31 de agosto de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de León, en autos nº 187/2015, seguidos a instancias de Doña Aida contra CLEANET EMPRESARIAL, S.L. y su Administrador Concursal PRICEWATERHOUSE COOPER AUDITORES, S.L.; MINISTERIO DE DEFENSA y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre reclamación de resolución de contrato. Se han personado como parte recurrida, el Letrado Don Juan Carlos Estevez Fernández-Novoa, en nombre y representación de Doña Aida; la Procuradora Doña Macarena Rodríguez Ruiz, en nombre y representación de Cleanet Empresarial, S.L., y el Abogado del Estado, en nombre y representación del Ministerio de Defensa y del Fondo de Garantía Salarial.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de agosto de 2015 el Juzgado de lo Social nº 1 de León dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: « **ESTIMANDO** la demanda interpuesta por Doña Aida **CONDENO** a CLEANET EMPRESARIAL, S.L., y a la CLECE, S.A., a abonar de forma conjunta y solidaria a la indicada trabajadora la cantidad de **6.044,37 euros brutos, incrementados en el 10% de interés moratorio**, por los conceptos recogidos en el hecho segundo de esta sentencia. ABSUELVO al Ministerio de Defensa de los pedimentos deducidos contra dicho organismo en este procedimiento. Procede la absolución del FOGASA sin perjuicio de las responsabilidades prestacionales que le son propias para el caso de insolvencia y tras la tramitación del correspondiente expediente administrativo que se tramite a tal efecto.»

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

«PRIMERO .- La demandante viene prestando servicios en las dependencias de las dependencias de la Academia Básica del Aire, al menos desde el día dieciséis de mayo de dos mil dos, desempeñando sus funciones como limpiadora en las sucesivas contrataciones que iban ganando la concesión administrativa del servicio. El contrato de la señora Aida es a tiempo parcial de 32.50 horas semanales. Con fecha uno de mayo de dos mil trece se subroga en su relación laboral la mercantil CLEANET EMPRESARIAL, S.L., que permanece como empleadora de la hoy demandante hasta la subrogación por parte de CLECE S.A., el día treinta de marzo pasado, fecha en la que la mencionada empresa ganó la concesión del servicio de limpieza de la Academia Básica del Aire.



SEGUNDO.- La empresa no abonó a la trabajadora, entre otros, sus haberes de desde septiembre de dos mil catorce hasta enero de dos mil quince, ambos inclusive. El importe de estos impagos desglosado por conceptos sería el siguiente:

Septiembre de dos mil catorce:

Salario base: 775,65 euros

Antigüedad: 155,13 euros

Plus Transporte: 33.87 euros

Paga Beneficios: 74,33 euros

Paga Veranos: 74.33 euros

Paga Navidad 74,33 euros

Octubre de dos mil catorce:

Salario base: 801,51 euros

Antigüedad: 160.30 euros

Plus Transporte: 33.87 euros

Paga Beneficios: 76.81 euros

Paga Veranos: 76.81 euros

Paga Navidad 76,81 euros

Noviembre de dos mil catorce:

Salario base: 775.65 euros

Antigüedad: 155,13 euros

Plus Transporte: 33,87 euros

Paga Beneficios: 74,33 euros

Paga Veranos: 74,33 euros

Paga Navidad: 74,33 euros

Diciembre de dos mil catorce:

Salario base: 801.51 euros

Antigüedad: 160.30 euros

Plus Transporte: 30.79 euros

Paga Beneficios: 76.81 euros

Paga Veranos: 76.81 euros

Paga Navidad 76,81 euros

Enero de dos mil quince:

Salario base: 801.51 euros

Antigüedad: 160.30 euros

Plus Transporte: 30.79 euros

Paga Beneficios: 76.81 euros

Paga Veranos: 76.81 euros

Paga Navidad: 76,81 euros

TOTAL: 6.044,37 EUROS

TERCERO .- La empresa CLEANET se encuentra en situación de concurso de acreedores declarado por auto de dos de febrero de dos mil quince.



CUARTO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores."

TERCERO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la referida sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León/Valladolid dictó sentencia con fecha 16 de marzo de 2016 en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por CLECE S.A, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de León de fecha, 31 de agosto de 2015 (Autos nº 187/15), dictada a virtud de demanda promovida por Da Aida contra precitada recurrente, CLEANET EMPRESARIAL, S.L y su Administrador Concursal PRICE WATERHOUSE COOPERS AUDITORES, S.L con intervención de FOGASA y el MINISTERIO DE DEFENSA sobre RESOLUCIÓN DE CONTRATO; y, en consecuencia debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia con expresa condena en costas a la recurrente que abonará 400 euros en ' concepto de honorarios de letrado de la recurrida-impugnante. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese a las garantías el destino legal.»

CUARTO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de CLECE, S.A., 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 Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en fecha 30 de abril de 2013, recurso nº 634/13, denunciando la vulneración radical del art. 10 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de León y aplicación indebida del art. 44 del E.T .

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 20 de diciembre de 2016 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formulara su impugnación en el plazo de diez días.

SEXTO.- Evacuado el trámite de impugnación, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar procedente el recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el 6 de julio de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión controvertida en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina, resuelta ya por esta Sala en varias ocasiones como enseguida se comprobará, consiste en determinar si en un supuesto de subrogación empresarial por sucesión de contratadas operada por mandato del convenio colectivo, que exonera de responsabilidad a la empresa entrante por deudas salariales contraídas por la empresa saliente antes de la transmisión, la empresa que se hace cargo de la plantilla en aplicación del convenio responde o no de aquéllas deudas salariales.

2. La sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid el 16 de marzo de 2016 en el recurso 391/16 , desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil CLECE,SA, confirmando así el fallo de instancia que la había condenado solidariamente junto a la otra codemandada (CLENET EMPRESARIAL, SL) al abono de la cantidad de 6.044,37 € a la actora, más el 10% de intereses moratorios, por el concepto de salarios impagados en el período comprendido entre septiembre de 2014 y enero de 2015, ambos inclusive, conforme al desglose que consta en el hecho probado 2º de la sentencia del Juzgado de instancia. En la Sala de suplicación se debatió si, en el contexto de la sucesión o sustitución del contratista de un determinado servicio de limpieza, existe responsabilidad solidaria de la nueva titular del servicio en el pago de las deudas salariales contraídas por la empresa anterior, tal y como había decidido el fallo de instancia. Aquella Sala aplica el primer párrafo del art. 44.3 ET al entender que tal norma no puede considerarse derogada por el precepto convencional de aplicación (el art. 10 del Convenio Colectivo de Limpieza de León) que establece los requisitos para la subrogación y la responsabilidad de la empresa cesante respecto de los salarios de los trabajadores objeto de subrogación, hasta el momento del cese.

3. Disconforme con la expresada resolución, la empresa CLECE SA formula el presente recurso de casación unificadora, articulando un único motivo que denuncia la infracción del art. 44 ET , en relación con el art. 10.5.c) del Convenio Provincial del sector de la Limpieza de León para 2010/2012 (BOPL nº 150, de 8-8-2011), ofreciendo como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 30 de abril de 2013, recaída en el recurso 634/13 . En la misma se contempla el supuesto de una trabajadora que presentó reclamación por despido y cantidad y, en cuanto a esta última, obtuvo sentencia estimatoria de instancia que condenó solidariamente a CLECE y a la anterior adjudicataria (ESABE), por entender que, conforme a la doctrina de esta Sala IV, en supuestos de contratadas sucesivas de servicios de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, la sucesión se producirá conforme disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento de los requisitos del propio convenio, no operando automáticamente el art. 44 ET , en sectores



como el de limpieza, si no hay cesión de elemento patrimonial alguno o de un núcleo considerable de la plantilla de la anterior.

4. Por el contrario, la sentencia de contraste consideró aplicable el art. 31, apartado 6, del Convenio colectivo de limpieza de Valencia cuando establece que las liquidaciones y demás percepciones salariales y sociales debidas por el anterior titular del servicio a sus trabajadores, serán abonadas por la misma al finalizar la contrata y que el nuevo contratista no será responsable de tales liquidaciones y percepciones.

5. La comparación de ambas resoluciones evidencia una total similitud pues en ambas se debate la posible exención de responsabilidad de la empresa entrante en la deuda salarial contraída por la anterior contratista en supuestos de sucesión de contratas de limpieza sujetas una regulación convencional prácticamente idéntica. Queda cumplida la exigencia prevista en el art. 219.1 LRJS, puesto que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos diferentes, tal como expone el informe del Ministerio Fiscal y no cuestiona otra mercantil implicada, que ni siquiera ha impugnado el recurso, sin que las tres diferencias que apunta el Abogado del Estado en su impugnación ["el Convenio Colectivo y los conceptos retributivos eran distintos"; "la anterior empleadora estaba en situación concursal, lo que no sucede en la sentencia de contraste; "y las partes implicadas (el Ministerio de Defensa y el administrador concursal de la anterior empleadora) no fueron parte en el pleito de la sentencia de contraste"] alcancen relevancia alguna a tales efectos.

SEGUNDO.- 1. Como hemos adelantado, al amparo del artículo 207.e) LRJS plantea la recurrente un único motivo de recurso denunciando infracción del ordenamiento jurídico, en concreto, de art. 44 ET en relación con el art. 10.5.c del ya referenciado Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de León que, como la resolución de instancia recoge del BOP de León nº 150, del 8-8-2011, dispone que "la empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese".

2. La cuestión controvertida, como también advertimos, ha sido resuelta con reiteración en dos sentencias del Pleno de la Sala. La primera, de fecha 7 de abril de 2016 (rcud. 2269/2014), relativa al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad; la segunda, de fecha 10 de mayo de 2016 (rcud. 2957/2014), respecto del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, en un asunto exactamente igual al presente. A la doctrina contenida en ambas sentencias, reiterada ya, al menos, en las de 3 de mayo de 2016, rcud 3165/16, referida a aquel Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, y de 1 de junio de 2016, rcud 460/14, respecto al mismo convenio de Limpieza de Madrid, hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del ordenamiento.

3. Para acoger favorablemente el recurso, pues, nos basta con reiterar los pasajes más significativos de la última de las mencionadas resoluciones:

"Para resolver la primera infracción denunciada: la del artículo 44 ET, hemos de reiterar que en supuestos como el presente no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Esta Sala, a partir de la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92, ha señalado, a propósito de la subrogación establecida en el precepto referido, que «ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación». Por ello, para garantizar en la medida de lo posible la continuidad en el empleo, en los convenios colectivos se suelen acordar, para el caso de la sucesión de contratistas en las que no se produce el fenómeno de la transmisión previsto en el artículo 44 ET, unas denominadas cláusulas subrogatorias que establecen importantes garantías de empleo para los trabajadores afectados a través de la imposición de la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata. La validez de estas cláusulas no ha venido admitiendo duda alguna porque si el supuesto de hecho a que se refieren queda excluido del artículo 44 ET, resulta perfectamente válido que la autonomía colectiva favorezca la continuidad de las relaciones laborales afectas a un servicio que permanece y que ese favorecimiento se realice en unas concretas y determinadas condiciones que son fruto del acuerdo logrado a través de la negociación colectiva.

De esta manera, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02, que recoge la doctrina comunitaria-. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en



el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata.

En punto a la normativa aplicable, el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que «Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso. Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso».

En concordancia con este mandato el artículo 44.3 ET establece la responsabilidad solidaria de ambas empresas a las transmisiones por actos inter vivos durante tres años por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Se trata, pues, de una previsión específica incorporada por el legislador español que, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en los casos de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar (SSTS de 15 de julio de 2003, rcud. 3442/2001 y 4 de octubre de 2003, rcud. 585/2003 , entre otras).

Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de la Sala han sido constantes en señalar que cuando no se dan los requisitos legalmente previstos la subrogación puede producirse por mandato del convenio colectivo y para estos supuestos no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias de la cláusula del convenio aplicable; la subrogación sólo se producirá si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que allí se dispongan.

Así, la ya lejana STS de 10 de diciembre de 1997, rec. 164/1997 señaló que: «en los supuestos de sucesión de contratas la pretendida transmisión de contratas, no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta , pues la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente» para añadir que «No existe, por tanto, una transmisión empresarial en los términos que se regulan ni en el art. 44 ET ni en el ap. 1 del art. 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1977 , por lo que la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente de producirse no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable, a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse». Doctrina reiterada punto por punto por la SSTS de 31 de marzo de 1998, rcud. 1744/1997 y de 29 de enero de 2002, rec. 4749/2000 .

Referida a empresas de limpieza, la STS de 23 de mayo de 2005, rec. 1674/2004 , señaló que «en las contratas sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET , sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida».

Más recientemente la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011 , ha señalado que «los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007, porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa ... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Seguridad ...", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad , pues como decíamos en nuestras SSTS de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de



18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99 , respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET , sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio».

No constituye óbice alguno para el mantenimiento de la expresada conclusión que la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- dispusiera que "el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato". Tal previsión se refiere a los efectos derivados directamente de la Directiva y, obviamente, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET , pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET . Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria, introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla. Y es que la relación entre el artículo 44 ET y el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación.

En este punto conviene advertir que 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 2001/723/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 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, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, conocedores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pautado). La tarea de los órganos jurisdiccionales, en consecuencia, no es la de enjuiciar la bondad material o social de sus previsiones sino el ajuste a las normas de Derecho necesario y en tal empeño consideramos que la sentencia de instancia alberga doctrina acertada (STS4ª nº 460/16, de 1-6- 2016, R . 2468/14).

4. Ya vimos que la específica regulación contenida en el art. 10.5-c) del Convenio provincial del sector de la limpieza de León para 2010/2012 (BOPL nº 150, de 8-8-2011) establece que la contratista saliente "será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese" y, por tanto, en aplicación de la referida doctrina jurisprudencial, también en este caso, la subrogación se produce por mandato del convenio, con la consecuente exoneración de la empresa respecto de las deudas salariales anteriores al cambio de contrata.

5. Las anteriores consideraciones conducen, de conformidad con lo que igualmente sostiene el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, a la estimación del recurso y a la revocación de la sentencia impugnada para, resolviendo en suplicación, acoger también el recurso de tal clase de "CLECE SA" y, manteniendo la condena a "CLEANET EMPRESARIAL SL", absolver a "CLECE SA" de la pretensión en su contra ejercitada, sin que haya lugar a la imposición de costas ni a pronunciamientos específicos sobre consignaciones o depósitos.



FALLO

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

1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a. Graciela , actuando en representación de CLECE, SA. 2) Revocar la sentencia impugnada, manteniendo la condena de instancia a la mercantil "CLEANET EMPRESARIAL, SL", pero absolviendo a "CLECE, SA" de la pretensión en su contra ejercitada. 3) No ha lugar a la imposición de costas, ni a pronunciamientos específicos sobre consignaciones o depósitos.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ