



Roj: **STS 1987/2018 - ECLI:ES:TS:2018:1987**

Id Cendoj: **28079140012018100459**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/05/2018**

Nº de Recurso: **3065/2016**

Nº de Resolución: **484/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 12285/2015,**  
**STS 1987/2018**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3065/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

##### **Sentencia núm. 484/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 9 de mayo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Agustín Pozuelo Serrano, en nombre y representación de Clece, S.A., contra la sentencia dictada el 18 de noviembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 2722/2014, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Córdoba, de fecha 23 de abril de 2014, recaída en autos núm. 1284/2013, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Elisa frente a las mercantiles Esabe Limpiezas Integrales, S.L. (ahora Terral Wind, S.L.), Ferronol Servicio Integral de Precisión, S.L., Clece, S.A. y Servicio Andaluz de Empleo (SAE), sobre reclamación de cantidad.

Han sido partes recurridas D.<sup>a</sup> Elisa, representada por el procurador D. Francisco José Abajo Abril, y el Servicio Andaluz de Empleo, representado y defendido por la letrada de la Junta de Andalucía.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 23 de abril de 2014 el Juzgado de lo Social nº 3 de Córdoba dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



« 1º.- D.ª Elisa ha trabajado prestando servicios como limpiadora en el Centro Ocupacional de Lucena en virtud de sucesivos contratos de servicio de limpieza suscritos entre el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO y las distintas empleadoras contratistas, y ello durante los siguientes períodos y empresas: SERVICIOS EGABRENSES AGRUPADOS SL: desde el 13/10/05 al 15/12/05. LIMPIEZAS TENDILLAS SA: desde el 16/12/05 a 30/11/06. EULEN SA: desde el 1/12/06 hasta el 31/3/07. CLECE SA: desde 2/4/07 al 29/2/12. ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES SL: desde 1/3/12 al 15/10/12. FERRONOL SERVICIOS INTEGRAL DE PRECISIÓN SL: Desde el 15/10/12 al 15/5/13. CLECE SA: desde e 16/5/13, manteniendo la relación laboral en la actualidad. Resulta de aplicación el Convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba.

2º.- Por Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba dictada el 26/4/13 en autos 1179/12 se condenó a ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES SL (ahora TERRAL WIND SL a abonar a la demandante la cantidad de 4.418,95 € por las retribuciones abonadas y no devengadas entre marzo 2012 a junio de 2012 por iguales conceptos e importes que los ahora reclamados.

3º.- La empresa no ha abonado a la demandante las siguientes cantidades por los conceptos que se indican a continuación por los siguientes conceptos mensuales entre los meses de julio de 2012 al 15 de octubre de 2012: Salario base: 791,12 €. Antigüedad: 31,64 €. Plus de transporte: 78,98 €. P.p. pagas extras: 205,69 €. TOTAL: 1.107,43 € X el período reclamado: 3.835,60 €.

4º.- FERRONOL SERVICIOS INTEGRAL DE PRECISIÓN SL pasó a desempeñar los servicios de limpieza de los centros de formación del SAE en Lucena y Montilla mediante contrato administrativo de servicios, que obra al doc. 1 de su ramo de prueba y lo doy por reproducido. En virtud de lo anterior suscribió con la hoy demandante acta de subrogación laboral de 15/10/12 por la que la empresa se subrogaba en las relaciones laborales con la trabajadora en términos de lo establecido en el art. 36 del Convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba. En virtud de lo anterior consta en nóminas reconocida una antigüedad de 2/4/07. En el citado acuerdo se indica que la trabajadora está totalmente al corriente de sus percepciones salariales y retributivas y no tiene nada más que reclamar a la empresa entrante, la cual queda eximida de toda responsabilidad.

5º.- CLECE SA pasó a desempeñar los servicios de limpieza de las unidades administrativas dependientes de la Dirección Provincial del SAE en Córdoba mediante contrato administrativo de servicios, que obra al doc. 2 de su ramo de prueba y lo doy por reproducido, tras expediente de contratación del que resultó adjudicataria. En fecha 16/5/13 se suscribió entre la citada mercantil y la trabajadora hoy demandante acuerdo de subrogación por el que la empresa se comprometía a respetar las condiciones laborales estipuladas en el contrato de trabajo, declarando el trabajador que no tiene nada que reclamar a CLECE S.A. por las percepciones salariales y retributivas que pudiera adeudarle hasta la fecha de la subrogación la empresa saliente. (doc. 3 del ramo de CLECE). Esta empresa le ha reconocido igualmente una antigüedad de 2/4/07.

6º.- En las nóminas aportadas las retribuciones se satisfacen a meses vencidos.

7º.- Por el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba se ha dictado Sentencia el 18/3/14 en asunto similar al de autos y referente a distintas trabajadoras (limpiadoras), en la que se ha declarado la responsabilidad solidaria, entre otras de las mercantiles CLECE SA y FERRONOL SERVICIOS INTEGRAL DE PRECISIÓN SL en virtud de lo establecido en el art. 44.3 del ET. La Sentencia no es firme.

8º.- El día 1/8/13 se presentó papeleta de conciliación ante el CEMAC, habiéndose celebrado el acto el día 22/8/13 con el resultado de "intentado sin efecto».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Que estimando la demanda formulada por D.ª Elisa, contra ESABE LIMPIEZAS INTEGRALES SL (TERRAL WIND SL), Ferronol Servicio Integral de Precisión, S.L. y contra CLECE, SA, debo condenar y condeno a las empresas demandadas a que abonen solidariamente a la actora la suma de tres mil ochocientos treinta y cinco euros con sesenta céntimos (3.835,60 €) en concepto de principal, más 356,63 € en concepto de interés de demora. Igualmente, procede sobreseer el proceso frente a Servicio Andaluz de Empleo por desistimiento de la parte demandante».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de Clece, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 18 de noviembre de 2015, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos el recurso de suplicación formulado por Clece S.L. y confirmamos la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Córdoba, autos nº 1284/13, promovidos por D.ª Elisa contra Esabe Limpiezas Integrales S.L. (Terral Wind S.L.), Ferronol Servicio Integral de Precisión S.L., Clece S.A. y el Servicio Andaluz de Empleo. La empresa recurrente pierde el depósito efectuado para recurrir y, es condenada en costas. Una vez firme la presente sentencia, dése a la consignación el destino legal».



**TERCERO.-** Por la representación de Clece, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Andalucía, con sede en Sevilla, en fecha 10 de diciembre de 2015 (RSU 2858/2014 ). El recurso se funda en un único motivo, al amparo del artículo 207 e) LRJS , señalando como precepto infringido el art. 44 ET en relación con el art. 36 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba y Provincia.

**CUARTO.-** Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a las representaciones procesales de las partes recurridas para que formalicen su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de estimar que el recurso es improcedente.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de mayo de 2018, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La cuestión a resolver estriba en determinar si la nueva empresa que resulta adjudicataria de una contrata de limpieza y se subroga por este motivo en la relación laboral de la trabajadora demandante, debe responder de las deudas salariales pendientes de pago por parte de una anterior contratista de esa misma actividad.

La sentencia de instancia estima la demanda y declara la responsabilidad solidaria de las tres empresas que han venido sucediéndose en la contrata de limpieza.

Formula recurso de suplicación la última de las empresas adjudicatarias para la que está prestando servicios la trabajadora en el momento del ejercicio de la acción de reclamación de cantidad, siendo desestimado en la sentencia de la Sala Social del TSJ de Andalucía-Sevilla de 18 de noviembre de 2015, rec. 2722/2014 , frente a la que se interpone el recurso de casación para la unificación de doctrina.

**2.-** El recurso se articula en un único motivo en el que denuncia infracción de los arts. 44.3 ET y 36, c) del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Córdoba, para sostener que estamos ante un supuesto de subrogación convencional que no se rige por la normativa del art. 44 ET para la sucesión legal sino por las reglas específicas del convenio colectivo que impone la subrogación en los contratos de trabajo, de las que se desprendería que la nueva empresa adjudicataria del servicio de limpieza no debe responder por las deudas salariales que no hubieren sido satisfechas por la empresa saliente.

Invoca de contraste la sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía-Sevilla de 10 de diciembre de 2015, rec. 2858/2014 .

**3.-** Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS , que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

Lo que sin duda merece una respuesta afirmativa como bien informa el Ministerio Fiscal, puesto que la sentencia referencial conoce el caso de otra trabajadora que presta servicios en la misma contrata de limpieza, en cuyo contrato de trabajo se ha subrogado la empresa recurrente en las mismas condiciones que para la trabajadora del caso de autos, siendo de aplicación el mismo convenio colectivo provincial y encontrándose por lo tanto en una situación jurídica absolutamente idéntica.

Pese a tan coincidente identidad la sentencia de contraste ha alcanzado un resultado diferente, al entender que las previsiones del art. 36 del convenio colectivo eximen a la nueva adjudicataria del servicio de limpieza de las deudas salariales pendientes de pago por la empresa saliente, mientras que la recurrida considera de aplicación lo dispuesto en el art. 44. 3 ET y con ese fundamento extiende a la recurrente la responsabilidad en las deudas impagadas por la anterior contratista.

Las sentencias en comparación han aplicado doctrinas contradictorias que es preciso unificar.

**SEGUNDO . 1.-** Son ya muchas las sentencias de esta Sala en materia de subrogación convencional en supuestos en los que se produce un cambio de la empresa adjudicataria de una determinada contrata de servicios cuya actividad se sustenta fundamentalmente en la mano de obra, en las que hemos establecido que el régimen normativo por el que se rigen las obligaciones de la empresa entrante que se subroga en los contratos de trabajo de la empresa saliente será el previsto en el convenio colectivo de aplicación que impone la sucesión empresarial, en tanto que no se produce una transmisión de infraestructura empresarial que haga entrar en juego las previsiones sobre la sucesión legal del art. 44 ET .



Entre las numerosas sentencias en tal sentido deberemos destacar singularmente la STS 13/7/2017, rcud. 2883/2016 , que no solo aborda esta misma problemática sino que lo hace específicamente en relación con un convenio colectivo provincial del mismo sector de limpieza de locales y edificios públicos que tiene idéntico redactado al convenio provincial que es objeto de interpretación en el caso de autos, motivo por el que vamos a aplicar su mismo criterio al no existir razones que nos lleven a una distinta solución en el presente asunto.

2.- Tal y como recuerda la STS 25/07/2017, rcud. 2239/2016 , con cita de las SSTS 7/4/2016, rcud. 2269/2014 y 10/5/2016, rcud. 2957/2014 , "...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)".

3.- Tras lo que en esa precitada sentencia seguimos razonando que "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».

Siguiendo esa doctrina jurisprudencial la STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012 , ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad , que «En el asunto examinado ...no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco "sucesión de plantillas", por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece».

Dejábamos constancia también en la jurisprudencia citada que en nada se opone a la misma la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- en la que se decía 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", porque tal previsión se refiere a los efectos derivados frontalmente de la Directiva, 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.

Como recuerda nuestra STS 460/2016, antes citada, «...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 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 se aplica en todo lo que sea compatible con las restantes, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, concedores 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 pactado). 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...».

**QUINTO** .- **1.-** La aplicación de esta misma doctrina al caso de autos obliga a concluir que la sucesión en litigio no se rige por lo dispuesto en el art. 44 ET, sino por las específicas previsiones del art. 36 del Convenio Colectivo de limpieza de la provincia de Córdoba, que regula pormenorizadamente las condiciones que deben concurrir para que la empresa entrante venga obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de la saliente, relacionando individualizadamente la documentación que habrá de entregarse a estos efectos e incluyendo entre la misma en su último párrafo "Copia de documentos debidamente diligenciados por el trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido, de la empresa saliente, su liquidación por partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna de cobro."

**2.-** A la vista de la dicción literal del precepto convencional, lo primero que hemos de destacar es que la subrogación en la relación laboral ya operó con plenos efectos en la fecha en la que se produce el cambio de adjudicataria del servicio de limpieza el 16 de mayo de 2013, cuando la empresa recurrente acepta sin reparo alguno la sucesión en el contrato de trabajo de la demandante, por lo que no puede ahora cuestionarse si en aquel momento concurrían las circunstancias exigibles para que tuviere lugar la subrogación.

Es ahora, varios meses después de haber sido aceptada la subrogación, cuando la trabajadora interpone la acción de reclamación de las deudas salariales pendientes de pago por parte de una anterior adjudicataria del servicio de limpieza. Esa es la única cuestión objeto del litigio y no cabe volver atrás para cuestionar la existencia de la obligación de sucesión.

**3.** - Expuesta esa aclaración, llegamos al mismo punto sobre el que se pronuncia nuestra precitada STS 13/7/2017, rcud. 2883/2016, que ya hemos dicho que analiza idéntica problemática en relación con lo dispuesto sobre esta materia en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de la provincia de Pontevedra, que al igual que el provincial de Córdoba, establece de manera detallada las características y el proceso de la subrogación en los trabajadores de la empresa saliente que deberá llevar a cabo la entrante al término de la concesión de una contrata de limpieza, desde la perspectiva general de que la empresa entrante se subrogará en todos los derechos y obligaciones referidos a los trabajadores, siempre que concurren los presupuestos que esa disposición establece, entre los que se detalla la documentación que habrá de entregarse y entre ella, en



el inciso final se dice que se habrá de proporcionar *"Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna"*.

La dicción literal del precepto convencional es exactamente igual en ambos convenios provinciales, y como concluimos en nuestra anterior sentencia "De tales normas se infiere únicamente que el nuevo contratista tiene la obligación de respetar las condiciones laborales que tenían fijadas los trabajadores con el contratista anterior, no que se garantice una responsabilidad solidaria para la satisfacción de las deudas contraídas por el empresario anterior. Y en la regla final transcrita se regula la liquidación completa de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos en relación con los trabajadores, entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio, estableciendo que tal liquidación, deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular, lo cual pone de manifiesto con claridad que dicha liquidación completa de cantidades adeudadas debe realizarse por la empresa saliente".

La total y absoluta identidad en la redacción de ambos convenios colectivos del mismo sector de actividad, nos obliga a mantener y aplicar esa misma doctrina porque no existe en este caso ninguna razón que pudiere justificar un pronunciamiento diferente.

**SEXTO.-** De todo lo anteriormente razonado se desprende que la sentencia recurrida no se atuvo a la buena doctrina en lo que se refiere a la extensión de la responsabilidad relativa al abono de cantidades adeudadas a la trabajadora en el momento de la transmisión hacia la recurrente "Clece, S.A.", lo que, oído el Ministerio Fiscal, determina la necesidad de estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ésta, casar y anular la sentencia recurrida en este exclusivo punto, resolver el debate planteado en suplicación por dicha empresa y estimar el mismo, excluyéndola de responsabilidad en el pago de la cantidad reclamada, lo que supone a su vez la revocación parcial de la sentencia de instancia en tal sentido, manteniéndose en todo caso la condena en relación con las demás codemandadas que no recurrieron en suplicación contra la sentencia de instancia y aceptaron de esta forma sus pronunciamientos.

Sin costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 235 LRJS .

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y 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 la empresa "Clece, S.A." contra la sentencia dictada el 18 de noviembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 2722/2014 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Córdoba, de fecha 23 de abril de 2014 , recaída en autos núm. 1284/2013, seguidos a instancia de D.ª Elisa frente a las mercantiles Esabe Limpiezas Integrales, S.L. (ahora Terral Wind, S.L.), Ferronol Servicio Integral de Precisión, S.L., Clece, S.A. y Servicio Andaluz de Empleo (SAE), sobre reclamación de cantidad.

2) Casar y anular la sentencia recurrida en el punto relativo a la responsabilidad solidaria de la recurrente y resolver el debate planteado en suplicación por "Clece, S.A." estimando dicho recurso y excluyéndola de responsabilidad en el pago de la cantidad reclamada, lo que supone a su vez la revocación parcial de la sentencia de instancia en tal sentido, manteniéndose en todo caso la condena en relación con las demás codemandadas.

3) Sin costas y con devolución del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.