



Roj: **STS 2270/2018 - ECLI:ES:TS:2018:2270**

Id Cendoj: **28079140012018100547**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/05/2018**

Nº de Recurso: **2481/2016**

Nº de Resolución: **565/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 1963/2016,**  
**STS 2270/2018**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2481/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

##### **Sentencia núm. 565/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D<sup>a</sup>. Rosa María Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

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

En Madrid, a 29 de mayo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.<sup>a</sup> Ester Ortega Sánchez, en nombre y representación de Clece, S.A., contra la sentencia dictada el 25 de mayo de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 765/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de León, de fecha 30 de septiembre de 2015, recaída en autos núm. 126/2015, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Penélope frente a Clece, S.A.; Cleanet Empresarial, S.L. -Grupo Top Quark-; Pricewaterhouse Coopers Auditores, S.L.; y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida Cleanet Empresarial, S.L., representada y defendida por la letrada D.<sup>a</sup> Cristina Taberné Marí.

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

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 30 de septiembre de 2015 el Juzgado de lo Social nº 1 de León dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



« 1º. - La demandante, D.ª Penélope , prestaba servicios para la empresa demandada, Cleanet Empresarial, S.L. (Grupo Top Quark), encuadrada en el sector limpieza, en el centro de trabajo San Bárbara Almansa de la provincia de León, desde el 1 de marzo de 2005 y hasta el 31 de marzo de 2015, con la categoría profesional de limpiadora y con derecho a percibir el salario y demás condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del expresado sector y ámbito territorial y temporal; a partir del día 1 de abril de 2015 los servicios laborales les presta para la empresa codemandada Clece, S.A., que sucedió en la contrata de limpieza a la anterior empresa donde venía prestando sus servicios la actora, subrogándose en el contrato de la misma (folios 75 y concordantes).

2º. - Como consecuencia de la expresada relación laboral, el actor reclama a la empresa demandada la cantidad de 3.179,13 euros, por los siguientes conceptos: retribuciones de septiembre, octubre, noviembre, diciembre 2014, enero 2015 y marzo 2015, conforme a Borrador de certificación de la Admón. Concursal (folio 62).

3º. - La empresa demandada ha sido declarada en situación de concurso voluntario, por el Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Zaragoza, mediante auto de febrero de 2015 (autos 32/2015).

4º. - Con fecha 14 de enero de 2015, se celebró ante la Oficina Territorial de Trabajo de León, integrada en la estructura administrativa de la Junta de Castilla y León, el preceptivo acto de conciliación, en virtud de papeleta presentada el 23 de diciembre de 2014, con el resultado de intentado sin efecto».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que, estimando la demanda formulada por D.ª Penélope , contra CLEANET EMPRESARIAL SL (GRUPO TOP QUART) y la empresa CLECE SA, sobre reclamación de cantidades, debo condenar y condeno a dichas empresas demandadas, con carácter solidario, a que abonen a la actora la cantidad de tres mil ciento setenta y nueve euros y trece céntimos de euro (3.179,13 euros), incrementada con el recargo de mora del 10 %, en cómputo anual, exclusivamente sobre los conceptos salariales; y, de otra parte, debo de absolver y absuelvo al codemandado Pricewaterhouse Auditores, S.L., Administrador Concursal de la Empresa Cleanet Empresarial, S.L.; al mismo tiempo, absuelvo al Fondo de Garantía Salarial de las pretensiones contra el mismo deducidas en este proceso, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria exigible a mismo, que en su día pudiera corresponderle».

**SEGUNDO.**- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Clece, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, la cual dictó sentencia en fecha 25 de mayo 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 30 de septiembre de 2015 (Autos n.º 126/15), dictada en virtud de demanda promovida por D.ª Penélope contra la referida recurrente, CLEANET EMPRESARIAL, SL, (GRUPO TOP QUART), PRICEWATERHOUSE COOPERS AUDITORES SL, y CLECE SA con intervención de FOGASA sobre CANTIDAD. En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia en su integridad. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese a las garantías 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 la Comunidad Valenciana, en fecha 30 de abril de 2013 (RSU 634/2013 ). Se alega la infracción de lo dispuesto en el artículo 10.5 c) del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de limpieza de edificios y locales de León 2010-2012, en concurso con una aplicación indebida el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores .

**CUARTO.**- Admitido a trámite el presente recurso, y habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso formalizado de contrario sin haberlo verificado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la procedencia del presente recurso.

**QUINTO.**- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de mayo de 2018, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** Se debate en el presente recurso de casación para unificación de doctrina si en un supuesto de subrogación empresarial por sucesión en la contrata de limpieza, operada por mandato convencional, la nueva adjudicataria que se hace cargo del servicio encomendado y del personal correspondiente, debe responder solidariamente de las deudas salariales contraídas con sus trabajadores por su antecesora, teniendo en cuenta que el convenio colectivo sectorial aplicable establece la responsabilidad exclusiva de la empresa saliente sobre la deudas salariales anteriores a la finalización de la contrata.



2. La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, de 25 de mayo de 2016 (rec. 765/2016 ), ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por CLECE contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de León que, estimando la demanda formulada por la actora, condenó solidariamente a dicha mercantil y a Cleanet Empresarial S.L., en concurso, a abonarle la cantidad de 3.179,13 €, incrementada con los intereses moratorios, por salarios correspondientes a las mensualidades de septiembre de 2014 a enero de 2015 y marzo de 2015, período en el que la trabajadora prestó servicios para Cleanet Empresarial S.L, en las dependencias de la empresa cliente, desarrollándolos a partir del 1 de abril de 2015 por cuenta de CLECE.

Siguiendo la doctrina de la propia Sala y sede, que cita y transcribe, el órgano de instancia considera que el art. 10.5.c) del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de León, a tenor del cual "la empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de subrogación hasta el momento del cese", no puede derogar el sistema de responsabilidades establecido en el art. 44.3 ET .

La Sala de suplicación ratifica ese pronunciamiento utilizando el mismo argumento y añade que en el supuesto enjuiciado se ha producido una sucesión de empresa del art. 44 ET , puesto que se ha transmitido una contrata de mera actividad y la empresa cesionaria se ha hecho cargo de la plantilla de la cedente.

3. Como sentencia de contraste, a fin de acreditar la contradicción doctrinal exigida por el art. 219 LRJS , la representación letrada de CLECE propone la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana el 30 de abril de 2013 (rec. 634/2013 ).

Se contempla en ella el caso de una trabajadora adscrita al servicio de limpieza de un centro hospitalario que tras el cese de la empresa adjudicataria para la que venía prestando servicios, presentó demanda por despido y reclamación de cantidad y, en cuanto a esta última, obtuvo en instancia sentencia que condenó solidariamente a la empresa entrante (CLECE) y a la saliente (ESABE) al pago de los salarios adeudados por ésta en el momento en que tuvo lugar el cambio de contrata.

La sentencia referencial confirma la condena de CLECE en lo que respecta a la acción de despido de conformidad con la cláusula subrogatoria del convenio colectivo provincial de limpiezas, pero revoca su condena solidaria al pago de los salarios impagados por la saliente. En este punto, después de remitirse a una resolución anterior, razona que de la declaración fáctica no se desprenden elementos condicionantes en la cesión derivada de la nueva contrata, por lo que ha de estarse a lo previsto en el convenio colectivo del sector, en el que expresamente se dispone la exoneración de la empresa entrante de la responsabilidad derivada de las deudas salariales que pudiere mantener con sus trabajadores la empresa saliente.

4. La sentencia invocada por CLECE como término de comparación fue alegada a ese mismo fin en los recursos de casación unificadora que interpuso contra sentencias dictadas por la Sala de lo Social de Castilla-León/ Valladolid conociendo de pretensiones similares formuladas por trabajadores subrogados por CLECE y sujetos a igual convenio colectivo.

La decisión adoptada en las sentencias de 6 de julio de 2017 ( dos ) y 25 de julio de 2017 ( rec. 1550/2016 , 1669/2016 y 2239/2016 ), que se debe mantener también aquí, tal y como informa el Ministerio Fiscal, es la de apreciar la concurrencia de las identidades que requiere el art. 219 LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina.

La decisión se fundamenta en la consideración de que en ambas sentencias se debate la procedencia de derivar a la nueva empresa adjudicataria de un servicio de limpieza la responsabilidad por deudas salariales contraídas por aquella a la que sustituye y en cuyos trabajadores se subroga por mandato convencional. La sentencia recurrida considera que se trata de una sucesión de plantilla subsumible en el art. 44 ET y que en consecuencia la nueva contratista debe responder solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por su antecesora; mientras que la resolución de contraste entiende que lo que se produce es una mera subrogación convencional en cumplimiento de lo ordenado en la norma colectiva de aplicación, a cuya cláusula de exoneración de responsabilidad hay que estar.

Debemos, por ello, entrar a examinar el fondo de la cuestión planteada al cumplirse también el requisito exigido por el art. 224.1 b) LRJS .

**SEGUNDO.- 1.** En el único motivo de recurso que plantea, la representación letrada de la empresa CLECE denuncia la infracción del art. 10 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de León (BOP 8 de agosto de 2011), en relación con el art. 44 ET , así como de la jurisprudencia que lo interpreta, en términos coincidentes con los de los asuntos ya resueltos por esta Sala que hemos citado anteriormente.

2.- La solución de la cuestión controvertida más ajustada a derecho es la que contiene la sentencia de contraste. Los pasos del razonamiento que conducen a estimar el recurso de CLECE se corresponden con los



dos aspectos afectados por el planteamiento de la controversia y encuentran sustento en reiterada doctrina de esta Sala que puede resumirse como sigue.

A) La premisa o punto de partida del razonamiento que aboca a esa toma de decisión radica en la consideración de que cuando la asunción de la condición de empresario por parte del nuevo titular de una contrata basada exclusivamente en la mano de obra se produce por imperativo convencional, no estamos en presencia de un supuesto de transmisión de empresa incardinable en el ámbito del art. 44 ET, sino que la naturaleza de la subrogación es estrictamente convencional, siendo el propio convenio el que debe configurar el régimen jurídico, extensión y límites de esa imposición.

Así lo ha declarado la jurisprudencia que resume la sentencia de 31 de mayo de 2017 (Rec. 234/2016) en los siguientes términos:

2.- (...) en las contratas 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 2001/723/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...» (así, la ya referida STS -Pleno- 07/04/16 -rcud 2269/14 -).

B) Sentada la conclusión precedente y excluida, por ende, la aplicación en el presente caso de la garantía recogida en el art. 44.3 ET, el segundo paso del razonamiento ha de detenerse en el régimen de responsabilidad previsto en el art.10.5 c) del Convenio Provincial de Limpieza de León.

Las sentencias anteriormente reseñadas de 6 y 25 de julio de 2017 resolvieron esta cuestión argumentando que dicho precepto "bajo el epígrafe "Subrogación", establecía 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 particularmente regula la responsabilidad entre ellas, con la particularidad recogida en la letra c) de que "La empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese", sin mayor alcance posterior.

La sentencia más reciente de las citadas añade que "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 los devengos retributivos producidos antes de la transmisión serán responsabilidad únicamente de la empresa saliente, en ningún caso de la entrante".



En el mismo sentido se ha pronunciado esta Sala analizando otros convenios colectivos provinciales del sector de limpieza de edificios y locales que liberan de responsabilidad del pago de deudas salariales de la anterior empleadora a la nueva empresa ( sentencias de 10 de mayo y 1 de junio de 2016 , Rec. 2957/2014 y 2468/2014 y 13 de julio y 20 de diciembre de 2017 , Rec. 2883/2016 y 335/2016 ), así como en relación al art. 14 del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, en el que se regula la subrogación del personal de la empresa saliente en la nueva adjudicataria del servicio ( sentencias de 7 de abril y 3 de mayo de 2016 , Rec. 2269/2014 y 3165/2014 ).

Y es que como razonamos en la sentencia de 7 de marzo de 2018 (rec. 267/2016 ) analizando la validez de una determinada garantía introducida en el mencionado art. 14 *"la sucesión o subrogación de la empresa entrante en la prestación del servicio y en las relaciones de trabajo de los que en la saliente prestaban sus servicios se lleva a cabo en virtud de lo que dispone el convenio sectorial que precisamente regula de manera específica esa subrogación, que en otro caso y en los supuestos normales no se produciría, lo que determina que las partes que negocian los términos de esa subrogación la puedan llevar a cabo en los términos que estimen convenientes, siempre y cuando no conculquen ningún precepto de derecho necesario"*.

**TERCERO.**- De cuanto se deja razonado se desprende que la aplicación que se hizo en la sentencia recurrida del art. 44 ET , atribuyendo responsabilidad a CLECE por los salarios adeudados a la actora por la empresa "Cleanet Empresarial, S.L." no se atuvo a la buena doctrina, de manera que, de conformidad con el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por CLECE, casar y anular la sentencia impugnada, y resolver el debate planteado en suplicación, estimando el recurso de tal clase interpuesto por dicha empresa, para revocar en parte la sentencia de instancia en el sentido de absolverla de las pretensiones deducidas en su contra, manteniendo los restantes pronunciamientos de la sentencia de instancia. Sin costas ( art. 235.1 LRJS ).

## FALLO

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

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Clece, S.A. frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 25 de mayo de 2016, dictada en el recurso de suplicación nº 765/2016 formulado por dicha empresa frente a la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de León de 30 de septiembre de 2015 , recaída en autos nº 126/15, seguidos a instancia de Dª Penélope frente a las empresas Cleanet Empresarial, S.L. (Grupo Top Quark), Pricewaterhouse Coopers Auditores, S.L., Administrador concursal de la empresa Cleanet Empresarial, S.L., Clece, S.A. y el Fondo de Garantía Salarial, sobre reclamación de cantidad.

2º) Casar y anular la sentencia recurrida para resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de estimar el d recurso de tal clase interpuesto por Clece SA y revocar en parte la sentencia de instancia absolviendo Clece SA de las pretensiones deducidas en su contra, manteniendo los restantes pronunciamientos de la sentencia de instancia. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.