



Roj: **STSJ CLM 3431/2015 - ECLI:ES:TSJCLM:2015:3431**

Id Cendoj: **02003340022015100501**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **03/12/2015**

Nº de Recurso: **1310/2015**

Nº de Resolución: **1365/2015**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Ciudad Real, núm. 2, 26-02-2015,  
STSJ CLM 3431/2015**

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL**

**ALBACETE**

SENTENCIA: 01365/2015

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA**

**SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 002**

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**NIG:** 13034 44 4 2014 0001768

402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0001310 /2015**

Procedimiento origen: DEMANDA 0000592 /2015

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** LIMPIEZAS MANCHEGAS BECQUER SL

**ABOGADO/A:**

PROCURADOR:

**GRUADO/A SOCIAL:** PATRICIA PLAZA MARTIN

**RECURRIDO/S D/ña:** LIMPIEZAS VILLAREAL SL, Romeo , Daniela , CDAD PROP DIRECCION000 NUM000 FASE

**ABOGADO/A:** , MARIA FATIMA DIAZ SANZ , MARIA FATIMA DIAZ SANZ ,

**PROCURADOR:** , , ,

GRUADO/A SOCIAL:

**Magistrado/a Ponente:** Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ



D. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

D<sup>a</sup>. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

En Albacete, a tres de diciembre de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

### EN NOMBRE DE SM EL REY

ha dictado la siguiente

### SENTENCIA N<sup>o</sup> 1365/15

En el Recurso de Suplicación número 1310/15, interpuesto por la representación legal de **LIMPIEZAS MANCHEGAS BECQUER S.L.**, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real, de fecha 26 de febrero de 2015, en los autos número 592/14, sobre despido, siendo recurridos Romeo, Daniela, LIMPIEZAS VILLAREAL S.L.

Es Ponente el Ilma. Sra. Magistrada D<sup>a</sup>. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que estimo la demanda formulada por Don Romeo y Doña Daniela frente a LIMPIEZAS VILLARREAL SL y LIMPIEZAS MANCHEGAS BÉCQUER SL, en materia despido. En consecuencia, debo declarar y declaro improcedente el despido de los actores realizado por LIMPIEZAS MANCHEGAS BÉCQUER SL, con efectos de 1-6-14, condenando a la misma a que a su elección - que ejercerá en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia- opte: bien por la readmisión de los trabajadores, con el abono de los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión; bien por indemnizarles en las cantidades de 5.962,65 € a favor de Don Romeo y de 3.694,6 € a favor de Doña Daniela. Se advierte a la parte condenada que la indicada opción deberá ser realizada por escrito ante la Secretaría de este Juzgado y que en el caso de no hacerlo en la forma indicada se entenderá que opta por la readmisión de los trabajadores.

Asimismo, debo absolver y absuelvo a LIMPIEZAS VILLARREAL SL de la pretensión deducida".

**SEGUNDO** .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- Romeo ha prestado sus servicios para Limpiezas Villarreal SL desde el 16-12-92, con la categoría profesional de limpiador. Ha venido trabajando a jornada completa, con el siguiente régimen: 2 horas y media diarias de lunes a sábado durante el período estival (desde junio hasta septiembre, ambos incluidos) y 1 hora y media semanal durante el resto del año. Esto hace una jornada de 37,5% durante el verano y de 3,75% el resto del año; de modo que su media anual ponderada de jornada laboral es del 15,08%. Respecto a su salario, ascendería a 476,95 € mensuales desde junio hasta septiembre y a 47,69 € para los demás meses; de modo que su media mensual ponderada es de 190,67 €.

Daniela ha prestado sus servicios para Limpiezas Villarreal SL desde el 9-1-08 con la categoría profesional de limpiadora. Ha venido trabajando con una jornada de 20,5 horas, repartidas del siguiente modo: 3,5 horas diarias de lunes a viernes y 1,5 horas los sábados. El salario líquido medio percibido desde enero de 2.013 hasta junio de 2.014 ascendió a 426,33 €. El 8-7-13 fue dada de baja por enfermedad común.

El salario mensual a jornada completa se cifra en 1.271,89 €.

SEGUNDO.- En junio de 2.004 Limpiezas Villareal SL suscribió un contrato de limpieza con la Comunidad de Propietarios " DIRECCION000 ", sita en C/ DIRECCION001, NUM001, NUM002 (Ciudad Real).

TERCERO.- El 28-4-14 el Administrador de Fincas del DIRECCION000 comunicó a Limpiezas Villarreal el cese de la prestación de servicios con efectos de 1-6-14 (siendo esta la fecha que debe considerarse de despido, por ser cuando los empleados cesaron en el trabajo efectivo).

CUARTO.- Mediante burofax de 9-5-14 la empresa saliente Limpiezas Villarreal informó a la empresa entrante Limpiezas Manchegas Bécquer SL de la obligación de subrogación, así como de la puesta a su disposición de la documentación pertinente, a saber: datos de los trabajadores, contratos de trabajo, certificado de estar al corriente de pago con la Seguridad Social, nóminas de Don Romeo y Doña Daniela y TC1 y TC2 de los últimos 3 meses. Dicha documentación se envió por mail el 15-5-14.



QUINTO.- El 16-5-14 Limpiezas Villarreal comunicó a Don Romeo y a Doña Daniela la subrogación a la nueva adjudicataria del servicio.

SEXTO.- Mediante burofax de 28-5-14 Limpiezas Bécquer comunicó a la empresa saliente que no procedía a la subrogación del personal ni aceptaba las condiciones laborales en los términos facilitados.

SÉPTIMO.- A la relación laboral le era de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Ciudad Real, firmado en Ciudad Real el 5-7-13. Su art. 11 -sobre subrogación de personal- rezaba lo siguiente:

<< En el presente convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado, empresas individuales, cooperativas, trabajadores autónomos, sociedades laborales o comunidades de vecinos. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario o titular del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

A tales efectos la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores/as en el referido centro de trabajo para que opere la subrogación detallando los centros de trabajo en la forma en que se especifica en el último párrafo del artículo 7.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los tres meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.



f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

El personal incorporado por la anterior titular al centro de trabajo dentro de los tres últimos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo, salvo en caso de desaparición, cierre o proceso concursal de la empresa saliente, en los que la empresa entrante deberá dirigirse a la comisión paritaria del convenio para ver los pasos a seguir.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

De igual forma, la empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama, burofax o carta notarial a la entrante, su cese en el servicio o en la contrata con los demás requisitos previstos en este artículo. Así mismo, notificará por escrito, el cese de los trabajadores/as afectados acreditando sus condiciones laborales. Y en cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores, solo se extingue en el momento que se produzca el derecho de la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula:

Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.



No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Cualquier tipo de cliente que no facilite a la empresa adjudicataria los documentos y datos expuestos en los apartados anteriores y posteriores, quedará subrogada con los trabajadores/as, incluidas las comunidades de vecinos >>.

OCTAVO.- Ni Don Romeo ni Doña Daniela ostentan cargo sindical alguno en la empresa.

NOVENO.- El 27-6-14 se celebró acta de conciliación, que concluyó sin avenencia".

**TERCERO** .- Que, en tiempo y forma, por la parte demandada, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** El juzgado de lo social nº 2 de Ciudad Real dictó sentencia de 26-2-15 por la que desestimando la demanda, declaraba la procedencia del despido disciplinario acordado. Contra tal resolución se alza en suplicación la parte actora y ahora recurrente, esgrimiendo con correcto amparo procesal, tres motivos



orientados a la revisión de los hechos probados al amparo de la letra b/, y otros dos motivos dedicados a la revisión del derecho aplicado al amparo de la letra c/, en todo caso del art. 193 de la LRJS .

**SEGUNDO:** 1.- En el primero de los motivos dedicados a la revisión fáctica, se solicita la modificación del ordinal primero de la sentencia de instancia, con objeto de sustituir las menciones para ambos trabajadores demandantes relativas a las incidencias de sus respectivas laborales, y en particular por lo que se refiere a jornada laboral, parcialidad, horarios y lugar de prestación de servicios.

Tal pretensión debe rechazarse porque no se basa en documento alguno que ponga de manifiesto la existencia del pretendido error en la manera exigida por la jurisprudencia en la materia, esto es, patente, directa, material y no precisada de integración. Por el contrario, se pretende la consideración de una pluralidad de documentos que requieren de una valoración conjunta, y que ni siquiera son literosuficientes, en cuanto que la convicción de la instancia, como es de ver por los fundamentos de derecho de la resolución combatida, no procede solo de aquellos instrumentos, sino también y de manera muy especial, de la testifical practicada en el acto del juicio. Y por ello y de manera adicional, resulta insuficiente la consideración datos aislados, que no tienen por qué corresponder con la realidad, como ocurre con los datos obrantes en TGSS.

En consecuencia, no se evidencia error alguno, sino el intento de sustituir la convicción objetiva e imparcial de la instancia, por la particular y más interesada de la parte.

2.- En el segundo motivo de igual naturaleza, se solicita la modificación del ordinal cuarto de la sentencia de instancia, en este caso para introducir datos adicionales sobre una comunicación entre empresas posterior a la original. También debemos rechazar este intento, en este caso por su completa inutilidad, ya que no se evidencia en qué puede afectar a la decisión del caso el hecho de que se produjera una comunicación suplementaria, en la que se dice expresamente que la empresa saliente facilitó más datos a la entrante, en cuanto que tal factor, en su caso, reforzaría la tesis de la instancia.

3.- Por último, se intenta la revisión del ordinal sexto, en este caso para hacer una mención a la causa por la que la empresa entrante se negó a la subrogación de los demandantes. Esta petición debe ser igualmente desestimada, en cuanto introduce más que un hecho, una mera opinión o postura interesada de parte, ya que si las condiciones laborales de los trabajadores se ajustaban o no a las pautas establecidas por el cliente, o si tal factor era o no relevante para oponerse a la subrogación, constituyen valoraciones jurídicas complejas que deben realizarse en los fundamentos jurídicos, y no en esta lugar, dando por sentada la tesis de la parte recurrente.

**TERCERO:** En el primero de los motivos dedicados a la revisión jurídica, invoca la parte la infracción del art. 1 del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ciudad Real, que aunque no se dice es el publicado en el BOPCR de 11-7-13, por considerar que no existía obligación alguna de subrogación en las relaciones laborales de los dos trabajadores accionantes.

La correcta decisión del motivo así planteado hace necesario un breve resumen de los hechos relevantes para el caso. En lo sustancial, los dos trabajadores demandantes venían prestando sus servicios, en las condiciones descritas en la resolución de instancia, para la empresa "Limpiezas Villarreal SL", adscritos por lo que ahora interesa a un residencial con cinco portales, que con efectos de 1-6-14, decidió no renovar la correspondiente contrata de limpieza, adjudicándola a la nueva empresa "Limpiezas Manchegas Bécquer SL".

Como se deriva del relato de instancia, la empresa saliente proporcionó la documentación preceptiva, a pesar de lo cual la entrante se negó a asumir a los dos trabajadores en cuestión, aduciendo que, o bien desconocía que prestara sus servicios en el correspondiente centro de trabajo, o que ignoraba su jornada, en relación con las manifestaciones previas de la comunidad de vecinos.

A pesar de lo anterior, el juzgador de instancia ha entendido que la empresa entrante estaba obligada a subrogarse en las referidas relaciones laborales, y por ello ha calificado la decisión de aquella como un auténtico despido improcedente, con los efectos legales inherentes.

Llegado este punto, debemos realizar las siguientes precisiones, en orden a delimitar correctamente el ámbito del debate.

En primer lugar, no es discutido que en su caso, nos encontraríamos ante un supuesto no se sucesión del art. 44 del ET , sino de subrogación en las relaciones laborales por imposición del convenio colectivo aplicable.

En segundo lugar, tampoco admite dudas que, de acuerdo con la información proporcionada por la sentencia recurrida, la empresa saliente proporcionó a la entrante la información documental a la que venía obligada por el convenio en cuestión. Y en realidad tal causa no es la que motivó la negativa de la entrante a la subrogación.



En tercer lugar, la auténtica causa de la negativa de la empresa entrante es un tanto equívoca, ya que en realidad de sus alegaciones no puede cuestionarse que los dos trabajadores afectados estuvieran adscritos al centro de trabajo, o bien que lo estuvieran en los términos descritos, sino que más bien se oponía, al parecer, que la propia comunidad de vecinos no tenía noticia exacta de aquellos datos, lo cual sería irrelevante en todo caso, y más aún en el de un residencial de cierta dimensión. Por lo demás, es indudable que de la prueba detalladamente valorada en la sentencia recurrida, se deriva sin ningún género de dudas que ambos trabajadores estaban adscritos al residencial, y los términos en los que lo estaban.

En cuarto lugar, lo cierto es que no evidenciamos por qué causa real se negó la empresa entrante a asumir a los trabajadores afectados. Porque si en realidad y por lo que parece, se trata de una discrepancia en los términos en que las relaciones laborales se encontraban constituidas, y si se ajustaban o no a los de la contrata suscrita con la comunidad de vecinos cliente, entonces la empresa entrante no podía negarse a aquella subrogación, sino que una vez asumidos los trabajadores, y si existía causa objetiva para ello, entonces debía ajustar las condiciones de sus relaciones laborales, incluida la jornada y la retribución, a aquellas condiciones. Y si en aquellas discrepancias podía entenderse concurrente alguna responsabilidad de la empresa saliente, dirigir contra ella la correspondiente reclamación, en los términos del propio convenio colectivo aplicable, y en su caso de la legislación general.

En definitiva, en los términos en que se ha planteado el debate en esta sede, que como es bien sabido se ve limitado el seno de un recurso extraordinario como el que ahora se resuelve, no objetivamos causa alguna que permita a la empresa entrante excusarse de la subrogación prevista en el convenio colectivo aplicable y por ello su negativa constituye en efecto un despido improcedente, como se concluyó en la instancia, de manera que debemos rechazar este primer motivo.

**CUARTO:** Por último, e igualmente en sede discusión jurídica, se invoca la infracción del art. 56. 1 y 2 del ET, por entender que se han calculado incorrectamente las indemnizaciones derivadas de la declaración de improcedencia del despido producido.

El planteamiento de la cuestión por la parte recurrente impide que realicemos un pronunciamiento útil sobre esta materia. Debemos recordar de nuevo que estamos en el seno de un recurso extraordinario de cognitio limitada, y por ello solo podemos pronunciarlos de manera constreñida a los términos en que se plantea el debate, salvo que se trate de cuestiones indisponibles o de orden público, que no es el caso.

Dicho lo anterior, la parte en su recurso se limita en lo esencial a cuestionar los datos relativos a las relaciones laborales de los demandantes, tal como se consignaron en el hecho probado primero de la sentencia de instancia, que contiene la única información utilizable por la sala. En tal sentido, para D. Romeo la antigüedad es del 16-2-92 al 1-6-14, con salario de 190,67 € mensuales en el que ya se ha promediado la irregular jornada a lo largo del año. Y para Dña. Daniela, en este caso no se da el dato directamente, porque el salario líquido no es el adecuado, debiendo estarse al obtenido en proporción del correspondiente a la jornada completa, que es de 1.271, 89 € mensuales, con jornada de 20,5 horas semanales, que sobre las 39 que establece el convenio, supone una jornada parcial del 52,56%, y un salario de 668,50 € a efectos de despido. Y a todo lo anterior, debe aplicarse las reglas de la disposición transitoria quinta tanto del RDL 3/12 como de la ley 3/12, en cuanto que el nuevo texto refundido del ET no estaba todavía en vigor, en todo caso aplicando diferentes valores (45/42 y 33/24) en cada periodo.

De los anteriores presupuestos y las limitaciones derivadas de la aplicación del derecho transitorio, resulta que la indemnización reconocida en sentencia para D. Romeo es algo superior a la que correspondía, pero no por alguna de las causas esgrimidas en el recurso, sino de acuerdo con aquellas limitaciones transitorias, que la parte recurrente ni siquiera menciona, y que por ello nosotros no podemos aplicar. Por su parte a Dña. Daniela le correspondía una indemnización algo superior, pero la parte demandante ha consentido la decisión en este aspecto, y por ello tampoco podemos nosotros pronunciarlos al respecto.

En definitiva, también en este aspecto y por las causas antedichas, debemos conservar el criterio de la instancia, desestimando en definitiva este último motivo y con ello el íntegro recurso, y conformando en consecuencia la decisión combatida.

Vistos además de los citados, los demás preceptos de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la mercantil "Limpiezas Manchegas Bécquer SL" contra la sentencia dictada el 26- 2-15 por el juzgado de lo social nº 2 de Ciudad Real, en virtud de demanda presentada por D. Romeo y Dña. Daniela contra aquella y contra "Limpiezas Villareal SL", y en consecuencia **confirmamos** la reseñada resolución. Ordenamos la pérdida del depósito y de



la consignación constituidos para recurrir, a los que deberá darse el destino legalmente procedente en cada caso, e imponemos a la parte recurrente las costas procesales, que incluyen los honorarios de letrado, y que prudencialmente fijamos en 500 €.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . **La consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 1310 15**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior Sentencia, por el Itmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, en fecha nueve de diciembre de dos mil quince . Doy fe.