

[74/2001]

CONTRATO DE TRABAJO. SUCESION PARCIAL EN LA TITULARIDAD DE EMPRESAS. Debe estimarse. Sucesión en contrata de trabajador que es ocupado en el 85% de la jornada en la concesión donde se produce la sucesión. EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD.

T.S. (Sala de lo Social). Sentencia 18 septiembre 2000. P.: Fuentes López.
Nº de Recurso: 2281/1999

Antecedentes de Hecho y Sentido del Fallo

El trabajador prestaba sus servicios como vigilante jurado a una sola Empresa pero en dos contrata de la misma: en una ocupaba el 85% de su jornada y en otra contrata el 15% restante. Extinguida la primera de tales contrata, la Empresa sucesora no admite a su servicio, ni tampoco lo hace la anterior titular de la contrata. La demanda del trabajador por despido ha merecido Sentencia de instancia que califica como despido improcedente la no admisión de aquél en el puesto de trabajo donde desarrollaba el 85% de su jornada, con condena de la Empresa nueva titular, cuyo Recurso de Suplicación ha sido estimado en parte para distribuir la condena en el porcentaje del 85% para la actual titular de aquella contrata y del 15% para la anterior.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestima el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, interpuesto por la actual titular de la contrata, porque el Convenio colectivo norma la sucesión y debe ser aplicado en el porcentaje en que la recurrente ha asumido la contrata.

Fundamentos de Derecho

Primero. La cuestión debatida en este recurso es la de si en un supuesto de sucesión de contrata entre empresas de **seguridad**, el nuevo contratista tiene o no que subrogarse en el contrato de un trabajador que presta sus servicios de vigilante durante algunas horas al día en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cumpliendo el resto de su jornada en los locales de otra empresa.

Segundo. Existe la contradicción alegada entre la sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social del TSJ Valencia de 20 Abr. 1999 y la de la Sala de lo Social del TSJ Andalucía, con sede en Granada de 12 Nov. 1991. En ambos casos se trataba de trabajadores que prestan sus servicios de **vigilantes de seguridad**, en el caso de la sentencia recurrida, desde el 1 Feb. 1992 para la empresa Prosesa, con horario de 8 h a 14,50 h, en las oficinas urbanas del BCHA completando el resto de su jornada en los locales de la empresa Sigla Ibérica, en total 140 h en el primer centro, que es el afectado por la subrogación, y el resto hasta completar las 165 h mensuales del total de la jornada en la empresa Sigla; en suma, el actor prestaba el 85% de su jornada en el primer centro, y en el caso de la sentencia de contraste, en un centro de trabajo del INSS, objeto de la subrogación durante cinco horas diarias de lunes a sábado (en total 130 h semanales, lo que representaba el 75% de su jornada) y el resto, hasta completar su jornada en otro centro de trabajo.

Pese a dicha identidad los pronunciamientos son distintos; en el caso de la sentencia impugnada, se estima parcialmente la subrogación y se condena a la nueva empresa concesionaria del servicio de vigilancia Securitas **Seguridad** España aplicando el art. 14 del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de **Seguridad**, a la subrogación en el 85% de la jornada pactada por el trabajador en el centro objeto de la subrogación, condenando igualmente a la primera empresa concesionaria Prosesa, a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que tenía pero sólo en el porcentaje del 15% que venía manteniendo; en el caso de la sentencia de contraste se condena exclusivamente a la

primera empresa concesionaria del servicio de vigilancia por entender que la subrogación únicamente se produciría, cuando el trabajador pueda ocupar en la plantilla del subrogado la misma función, manteniendo intangible sus derechos y obligaciones, no siendo obligación de la nueva empresa concesionaria, que en virtud de un contrato civil de duración limitada, inferior a la jornada laboral, hacerse cargo de un trabajador con otra jornada laboral y mucho menos obligar al trabajador a prestar sus servicios durante parte de una jornada en una empresa y durante el resto en otra entidad.

Contra dicha sentencia por la empresa de **seguridad** condenada Securitas se interpuso el presente recurso de casación para la Unificación de Doctrina, en el que se denuncia el art. 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Vigilancia y **Seguridad** de 19 Abr. 1994.

Tercero. Como esta Sala declaró en su S 10 Jul. 2000, en el caso de 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. Esta Sala, a partir de las SS 13 Mar. 1990 y, especialmente en la de 5 Abr. 1993 ha declarado, a propósito de la subrogación que establece el precepto referido, que «ni la contrata ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del art. 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación». De modo que, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no se opera en virtud de este mandato estatutario, si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales (por todas S 22 May. 2000). Esta doctrina es coincidente con la del TJCE en interpretación de la Directiva 77/187/CEE de 14 Feb. 1977. Así en la sentencia del Pleno de 11 Mar. 1997 (asunto Züzen), referida a empresas de limpieza, el Tribunal declaró que los mandatos de la Directiva no son aplicables en sucesión de contratas «si la operación no va acompañada de una cesión entre ambos empresarios, de elementos significativos del activo material o inmaterial, ni el nuevo empresario se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y competencias, de los trabajadores que su antecesor destinaba al cumplimiento de su contrata». Tesis que se ha incorporado a la nueva Directiva sobre la materia 98/50 de 29 Jun. 1998. En el caso de autos no consta que se haya producido tal transmisión de activos patrimoniales.

Por tanto, la única vía por la que hubiera podido operar una subrogación obligatoria, será la establecida en la norma sectorial contenida en el correspondiente convenio colectivo y en los términos y con los límites que en ella se establezcan.

Cuarto. En el caso de autos las relaciones jurídicas entre ambas empresas prestatarias del servicio y sus trabajadores, se rigen por el Convenio Colectivo Estatal de empresas de **Seguridad**, publicado en el BOE 11 Jun. 1994, norma vigente desde la fecha de su publicación hasta el 31 Dic. 1996, y por tanto en la fecha en que acaecieron los hechos. En su art. 14 regula la subrogación de servicios, distinguiendo entre los de vigilancia y transporte, siendo de destacar, a los efectos de este recurso, los mandatos siguientes: A) Servicios de Vigilancia. Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo,

cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

En el presente caso no se discute la antigüedad real mínima de siete meses del trabajador en la fecha inmediatamente anterior en que la subrogación se produce, dado que el actor prestaba servicios desde el 1 Feb. 1997, para Prosesa, ni tampoco, el lugar de prestación de servicios en el BCHA, oficina principal o urbana, cuestión esta última discutida en la instancia, pero aquí no planteada; sólo se discute si cabe o no una subrogación parcial en el contrato de trabajo del trabajador afectado, cuestión planteada en suplicación, con carácter subsidiario y como motivo único en este recurso.

La tesis de la sentencia recurrida es que pese a que la adscripción del trabajador en el BCHA no era a tiempo completo, dado que en el hecho probado sexto consta que el trabajador cumpla el 85% de su jornada en dicha entidad, ello determina la adscripción a Securitas, pues ésta y no otra es la interpretación que cabe el art. 14 del Convenio Colectivo, que extiende la obligación de subrogación a todos los operarios que de modo efectivo presten sus servicios en las dependencias o centro en el momento de la contrata, con independencia de que una parte mínima de la jornada se preste en centro de trabajo de otra empresa. Dicha tesis es correcta; una interpretación finalista del art. 14 del Convenio Colectivo, nos lleva a dicha conclusión pues, si en dicho artículo se dice que la nueva empresa adjudicataria, está en todo caso, obligado a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos como razona la sentencia recurrida, el hecho de que una parte mínima de la jornada laboral se desarrolle en un centro de trabajo no objeto de la nueva contrata, no impide, con la limitación contenida en dicha sentencia, que se lleve a cabo la subrogación del contrato discutido; no estamos ante una subrogación por cambio de objeto, que sigue siendo el mismo, sino por cambio del titular de la contrata; siendo irrelevante que el contrato de trabajo sea fijo o temporal, en cualquiera de sus modalidades, bastando con que el trabajador preste sus servicios de modo efectivo en las dependencias o centro objeto de la contrata en el momento en que concluyó.

Tercero. (sic) Todo lo dicho lleva a la desestimación del recurso, con imposición de costas de este recurso a la parte recurrente y pérdida del depósito constituido para recurrir al que se le dará el destino legal.