

**III. EMPRESARIO****Sumario:**

1. Consideración preliminar. 2. Empresario. A) Sociedad civil irregular: alcance de la responsabilidad solidaria. 3. Grupo de empresas. A) Elementos que determinan la responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo. 4. Empresas de Trabajo Temporal. A) Aplicación del régimen salarial fijado en Convenios colectivos extraestatutarios. B) Aplicación de complemento previsto en pacto de empresa a trabajadores procedentes de ETT. 5. Cesión ilegal de trabajadores. A) Requisitos que delimitan el supuesto de hecho. B) La condición de fijo no puede adquirirse extinguida la relación laboral. 6. Sucesión de empresas. A) Consentimiento de los trabajadores en supuestos de subrogación contractual. B) Subrogación empresarial en supuestos de sociedades laborales. C) Responsabilidad solidaria del adquirente de una empresa en venta judicial. D) Subrogación empresarial prevista en convenio colectivo.

**1. CONSIDERACIÓN PRELIMINAR**

La presente crónica abarca las Sentencias del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia recogidas en los números 9 a 12 de 2001 de la *Revista Información Laboral-Jurisprudencia* (marginales J 1770 a J 2626) que afectan a materias relativas a la figura del empresario. Se analizan cuestiones ligadas a la determinación del verdadero empleador en supuestos de relaciones triangulares (contratas, cesiones y empresas de trabajo temporal) y grupos de empresa, así como las relativas a la determinación de los sujetos responsables y al alcance de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en supuestos de sucesión de empresas. Las Sentencias del Tribunal Supremo analizadas pertenecen, casi en su totalidad, a la Sala Cuarta del mismo, si bien en aquellos supuestos en que la resolución objeto de crónica no perteneciese a la precitada, aparecerá reflejada la Sala correspondiente. Por otra parte, las sentencias dictadas en unificación de doctrina están indicadas con la abreviatura u.d.

## 2. EMPRESARIO

### A) Sociedad civil irregular: alcance de la responsabilidad solidaria

La irregular constitución de una sociedad civil o mercantil, ya sea por ausencia de inscripción o por desconocimiento de terceros, abre paso a la calificación de ésta como sociedad irregular y, consecuentemente, procede declarar la responsabilidad solidaria de los socios. Pero el tráfico jurídico genera un buen número de relaciones cruzadas entre los socios y la sociedad irregular. En concreto, la **STSJ del País Vasco de 30 de octubre de 2001**, I.L. J 2622, resuelve la reclamación por despido improcedente realizada por un trabajador contratado por un empresario individual, extendiendo la responsabilidad de éste a la sociedad civil de la que forma parte, y solidariamente al resto de los socios de la misma. El primer paso se justifica en las declaraciones del propio empresario, recogidas en un de acta de Inspección en la que el mismo reconoce la titularidad de la sociedad civil sobre el negocio en el que el trabajador presta sus servicios, de manera que:

“(…) conocidas las estipulaciones de la constitución de la Sociedad, dan a éstas el carácter de empresa a tener un asalariado que trabajando para el Sr. B. lo hace, por extensión para la Sociedad”.

El segundo paso, la declaración de la responsabilidad solidaria de los socios se funda en el previo reconocimiento de la irregularidad de la sociedad civil en la que poseen participaciones. En esta ocasión, la declaración de irregularidad de la sociedad se basa en la *affectio societatis* entre los miembros de la comunidad y en el probado hecho de que uno de los socios posee el 98 por ciento de las participaciones, y especialmente, en la jurisprudencia que considera irregulares las sociedades constituidas sin los requisitos legales; y ello, a pesar de que en el supuesto objeto de litigio queda probado que la sociedad civil se constituyó formalmente y consta su registro, sin embargo, queda también suficientemente acreditado que los citados elementos:

“(…) no tiene los efectos de conocimiento de terceros con lo cual se debe declarar la responsabilidad solidaria de los socios conforme se establece en los artículos 117 y 120 del Código de Comercio”.

Desde la perspectiva contraria, la **STSJ de Cataluña de 17 de octubre de 2001**, I.L. J 2527, extiende la solidaria responsabilidad de la sociedad, por los salarios impagados a un trabajador que prestaba servicios para la misma, a la persona física que ejercía como gerente de la sociedad. La sentencia parte del reconocimiento de la probada situación irregular en la que sociedad precitada actúa en el tráfico jurídico, motivada en la ausencia de inscripción registral. A consecuencia de esta situación, ante la inexistencia de personalidad jurídica societaria, resulta legalmente inadecuado reconocer la personalidad individual y diferenciada de los socios, de forma que en ausencia de la primera la situación se resuelve con su consideración como comunidad de bienes:

## III. Empresario

“a la que el núm. 2 del artículo 1 éste del Estatuto de los Trabajadores expresamente reconoce y otorga la condición de empresario, en tanto que el centro de responsabilidad (...) siempre ha de estar referido (...) a entes dotados de personalidad como lo son los socios o personas individuales integrantes de dicha comunidad”.

Pero ello únicamente sirve para extender la responsabilidad a los socios participantes en la sociedad irregular, mientras que en el caso que nos ocupa se reclama adionar la responsabilidad individual de la persona física que actuaba como gerente de la sociedad. La sentencia presume su condición de empresario, circunstancia que deduce del probado hecho de que éste suscribió, como representante de una empresa jurídicamente inexistente, el contrato de trabajo del que trae causa el crédito retributivo objeto de litigio. Además resuelve conferir al supuesto empresario la carga de la prueba que podría haber hecho decaer la precitada presunción, ante cuya inactividad procesal procede estimar el recurso interpuesto pues,

“(…) si el codemandado Sr. P.R. suscribió el contrato laboral del que dimana la existencia del crédito retributivo objeto de reclamación (y cuya legitimidad judicialmente se reconoce) como Gerente y ‘representante’ de una empresa jurídicamente inexistente, vulnera la Magistrada la correcta aplicación del *onus probandi* (FJ 1º) al desplazar sobre quien reclama la ‘carga’ de acreditar la condición empresarial del codemandado absuelto, cuando es lo cierto que aquella jurídica situación imponía al incomparecido en juicio la necesidad de probar que, no obstante su posición contractual, no actuaba como empresario frente a terceros”.

## 3. GRUPO DE EMPRESAS

### A) Elementos que determinan la responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo

Los recurrentes pronunciamientos jurisprudenciales que tienen por objeto sistematizar los elementos cuya presencia permiten condenar solidariamente a las distintas sociedades o empresas que constituyen un grupo de empresas han ocupado estas páginas en numerosas ocasiones. El Tribunal Supremo niega la posibilidad de aplicar de manera automática la responsabilidad prevista en el artículo 43 ET, que regula la cesión ilegal de trabajadores, a los supuestos de circulación de trabajadores entre las empresas de un grupo, cuando tal circunstancia obedece a razones técnicas y organizativas, y siempre que se establezcan las garantías precisas para los trabajadores. Conforme a esta doctrina jurisprudencial, cada una de las empresas que forman el grupo limita su responsabilidad a las obligaciones contraídas con sus propios trabajadores, como personas jurídicas autónomas que son. La consiguiente aplicación del artículo 43 ET requiere la presencia de algún otro elemento adicional, de un plus que ponga de manifiesto una intencionalidad abusiva o fraudulenta, que ha sido residenciado en la constatación de alguno de los siguientes elementos:

“1) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (...). 2) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empre-

sas del grupo (...). 3) Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales (...). 4) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección (...). STS de 26 de septiembre de 2001, u.d., I.L. J 2175.

Pero como en otras ocasiones ya hemos comentado, la aplicación de tan reiterada y explícita línea jurisprudencial se complica en la fase probatoria de la presencia, alternativa o acumulativa, de los elementos delimitadores más arriba reseñados, convirtiendo en extremadamente delgada la línea que divide en esta materia los comportamientos empresariales lícitos de las conductas fraudulentas. En este sentido, el precitado pronunciamiento jurisdiccional considera insuficiente para reconocer el ánimo defraudatorio exigido, la identidad de domicilios entre las empresas afectadas, la ocupación gratuita de inmuebles propiedad de una sociedad, la concesión entre estas sociedades de créditos sin exigir garantías de ningún tipo, conocida la situación de quiebra en que se encontraba la sociedad que lo recibe, o la carencia de personal de alguna de las sociedades componentes del grupo. Por el contrario, en otras ocasiones el propio Tribunal reconoce la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo:

“(...) al comprobar cómo se trasladan cantidades de numerario de unas a otras, sin operaciones en las que dicho dinero fuera precio. Además, en el supuesto enjuiciado, se traspasan propiedades de bienes inmuebles, compartidos en su uso bajo la anterior titularidad dominical de una de ellas, a lo que se une la utilización indeterminada y simultánea de los servicios del mismo trabajador por varias de las empresas, aparentemente autónomas, aunque regidas por las mismas personas, incluso por alguna de las personas jurídicas, respecto de las cuales se pretende aparentar la misma autonomía funcional”. STS de 9 de julio de 2001, u.d., I.L. J 2500.

#### 4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

##### A) Aplicación de régimen salarial fijado en Convenios colectivos extraestatutarios

El artículo 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal iguala las retribuciones de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, a las totales fijadas para el puesto de trabajo a desarrollar por éstos en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Este principio de paridad retributiva debe considerarse como un derecho mínimo pues se aplicará sin perjuicio de que el convenio colectivo de la empresa de trabajo temporal establezca unas retribuciones superiores. El problema que se plantea está relacionado con la interpretación del término “convenio colectivo”, y en concreto si bajo esta denominación pueden encuadrarse todos los productos de la negociación colectiva independientemente de su reconocimiento por el Título III del ET, o si por el contrario, la referencia legal debe tenerse por realizada únicamente con relación a los llamados convenios colectivos estatutarios regulados en el precitado texto normativo. A favor de la primera interpretación obran un buen número de argumentos, entre los que merece la pena

destacar el espíritu de la reforma introducida por Ley 29/1999, que como es conocido pretendía expresamente igualar las retribuciones de los trabajadores de la ETT y los trabajadores de la empresa usuaria, sin que la naturaleza del instrumento negociado mediante el cual han sido fijadas las retribuciones de la empresa usuaria sea relevante a estos efectos. En apoyo de esta tesis, el convenio colectivo del sector expresamente señala que dentro del concepto de “convenio colectivo aplicable” deben entenderse considerados “los convenios colectivos de carácter estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria”, previsión que parece debe cerrar toda discusión al respecto. Así lo ha entendido la STSJ del País Vasco de 11 de noviembre de 2001, I.L. J 2271, que reconoce el derecho de un trabajador contratado por una ETT a percibir las retribuciones fijadas en el pacto de empresa aplicable a la empresa usuaria para la que presta servicios, percepciones diferentes y superiores a las previstas en el convenio colectivo del sector. La sentencia estima que aunque el desarrollo del precepto legal:

“(...) no se corresponde milimétricamente con lo enunciado en la Exposición de Motivos de la citada Ley 29/1999, sí que se corresponde mejor con la finalidad allí prevista la interpretación propugnada por la recurrente, por cuanto que, si no la igualdad salarial absoluta, cuando menos se mantiene el principio de identidad de régimen salarial si se acude a tal interpretación extensiva de la expresión en casos como el presente y así se alcanza aquella finalidad”.

##### B) Aplicación de complemento previsto en pacto de empresa a trabajadores procedentes de ETT

La procedencia de un colectivo de trabajadores, anteriormente contratados por una ETT para desarrollar su prestación de servicios en la empresa usuaria que ahora los contrata para formar parte de su plantilla, sirve para establecer un régimen salarial diferente entre éstos y el resto de los trabajadores de la empresa. La diferencia salarial consiste en la no aplicación a este colectivo de trabajadores de un determinado concepto retributivo conocido como “plus de convergencia”, cuya exclusiva finalidad reside en la reducción de las diferencias de remuneración entre trabajadores de la misma categoría y grupo profesional tras la fusión de dos entidades. Por ello, el presupuesto que determina la existencia del concepto retributivo es la pertenencia al censo laboral de cualquiera de las entidades implicadas en el momento de la fusión de éstas, en el supuesto contrario no existe situación que homogeneizar, no ha de extrañar por tanto que a estos efectos los trabajadores de la ETT reciban el mismo tratamiento que los trabajadores de nuevo ingreso. Es evidente que en el supuesto objeto de litigio, no es de aplicación la norma reguladora del régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal, porque los trabajadores demandantes lo son ya de la empresa usuaria, y las relaciones laborales objeto de revisión judicial son las que éstos mantienen con aquélla, no la que anteriormente les vinculaba con la ETT ahora extinguida. Haciendo uso de la regulación prevista en el ET, la STS de 31 de octubre de 2001, I.L. J 2376, estima lícita la diferencia de trato de que son objeto los trabajadores de la ETT argumentando que en el supuesto relatado:

“(...) no nos encontramos en el caso ante un supuesto de doble escala salarial en el que la nueva fecha de ingreso en la empresa determina por sí sola una diferencia retributiva. En

el plus de convergencia en litigio la causa de la percepción del complemento es el hecho de incorporarse a una empresa fusionada con una retribución inferior a la de otros trabajadores de la misma empresa que desempeñan la misma categoría profesional. Este hecho antecedente tiene que ver desde luego con la fecha de ingreso en la empresa, ya que la presencia en la misma en el momento de la fusión es condición necesaria para que se produzca. Pero tiene que ver además con factores de la vida profesional, como la antigüedad o permanencia en la empresa, o la adquisición en la misma a título personal de un nivel retributivo determinado, admitidos por la jurisprudencia de esta Sala (...)

## 5. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

### A) Requisitos que delimitan el supuesto de hecho

La proximidad entre los supuestos de cesión ilegal de trabajadores regulada en el artículo 43 ET y la lícita contratación de una prestación de servicios entre dos empresas prevista en el artículo 42 ET, especialmente cuando las características del servicio objeto de arrendamiento imponen que su realización tenga lugar en el espacio geográfico que ocupa la empresa principal o arrendataria, circunstancia que no se suele producir cuando la prestación de servicios se produce en la sede de la empresa contratista. A consecuencia de ello, esta materia resulta una fuente constante de litigios en los que en ocasiones resulta complicado reconocer, en cada supuesto concreto, las situaciones que se corresponden con una simple interposición acordada para la cesión de trabajadores y aquéllas producto de lícitos procesos de descentralización productiva. Para resolver los supuestos sometidos a juicio, la jurisprudencia hace uso de una serie de criterios orientativos que deben ser considerados complementarios, entre los que pueden citarse:

“la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios o la realidad empresarial del contratista” STS de 14 de septiembre de 2001, u.d., I.L. J 2179.

Sobre la trascendencia de este último criterio en la delimitación del supuesto de hecho, reflexiona la sentencia precitada, rechazando que la cesión de trabajadores sólo pueda producirse en el ámbito de empresas ficticias interpuestas, esto es, la cesión ilegal de trabajadores puede producirse tanto cuando la empresa que facilita personal a la empresa principal posee una actividad y una organización propia, como cuando la empresa suministradora de mano de obra carece de tales extremos, sin perjuicio de que en este último supuesto los indicios apuntan con mayor claridad a la cesión de trabajadores. Lo relevante a los efectos de aplicación del artículo 43 ET es si la organización de esta empresa ha sido puesta en juego en la prestación del servicio objeto de arrendamiento, o si por el contrario, esta prestación se agota con la mera puesta a disposición de la empresa principal de los trabajadores que deben ejecutarlo. En este sentido la sentencia asevera que, la actuación empresarial:

“(...) en el marco de la contrata, es, por tanto, un elemento clave de calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión que aquél no es más que un delegado de la empresa principal”.

### B) La condición de fijo no puede adquirirse extinguida la relación laboral

Conforme establece el artículo 43.3 ET, los trabajadores sometidos a tráfico prohibido, trabajadores contratados para ser cedidos temporalmente a otra empresa fuera del ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal, tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o en la empresa cesionaria, opción que será ejercida por el propio trabajador. La previsión normativa, que pretende servir de garantía a los trabajadores y contemporáneamente como elemento disuasorio de la generalización de conductas empresariales desviadas, pierde eficacia cuando para su aplicación se exige la vigencia de la relación laboral. Habitualmente el trabajador sometido a tráfico prohibido consiente la irregularidad de la relación en tanto ésta se mantiene vigente, la tutela de los tribunales es requerida cuando la relación de trabajo entra en crisis, o directamente se produce la extinción de la misma. Si extinguida la relación laboral la garantía establecida en el artículo 43.3 ET deviene inaplicable, las posibilidades de aplicación de la misma se reduce de manera sustancial. En estos términos se pronuncia la sentencia de la que daremos cuenta a continuación, recaída sobre un supuesto en el que queda plenamente acreditada la cesión ilegal de una trabajadora, contratada sucesivamente por un ayuntamiento para realizar su prestación laboral en un empresa de titularidad municipal:

“El artículo 43.3 del ET establece que los trabajadores sometidos a tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. No obstante, tal derecho en el caso de autos, como se razona en la sentencia recurrida, es de imposible cumplimiento al haber terminado la relación laboral entre las partes en virtud de sentencia de la Sala de 21 de junio de 2000, en la que se declaró la improcedencia del despido de la recurrente y se condenó a las demandadas (...), solidariamente a optar entre la readmisión o la indemnización, habiendo optado las mismas por la indemnización.” STSJ de Cataluña de 23 de julio de 2001, I.L. J 1934.

## 6. SUCESIÓN DE EMPRESAS

### A) Consentimiento de los trabajadores en supuestos de subrogación contractual

La regulación contenida en el artículo 44 ET pretende establecer una serie de garantías con el objeto de que el cambio de titularidad de la empresa, o de un centro de trabajo de ésta, o de una unidad productiva autónoma de la misma, no suponga la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados, y especialmente no produzca efectos sobre la continuidad de la relación laboral de éstos. Por ello, como garantía para los trabajadores debe considerarse la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, con respecto a los trabajadores afectados por la transmisión. Problema distinto es el que se plantea cuando la

sucesión empresarial se produce en el marco de acuerdos contractuales que tienen por objeto la liberalización del transporte aéreo en cumplimiento de la Directiva 96/67/CEE. En estos supuestos, según consolidada línea jurisprudencial, no será aplicable la normativa laboral, en su lugar deberá aplicarse el artículo 1205 del Código Civil por tratarse de una subrogación de origen contractual:

“(...) para cuya validez se exige, (...), el requisito del consentimiento del trabajador cedido (...). Ello quiere decir que la cesión de contratos que está en el origen de la subrogación contractual, y la propia subrogación empresarial resultante, son en principio lícitas, si bien no operan automáticamente sino que requieren el consentimiento de los trabajadores afectados” STS de 23 de octubre de 2001, u.d., I.L. J 2345.

A partir de lo cual, a los trabajadores afectados les es reconocido un derecho individual de opción que les permite pasar a formar parte de la nueva empresa, o por el contrario, continuar desempeñando su prestación laboral en la empresa originaria. En el mismo sentido se pronuncia la STS de 17 de septiembre de 2001, u.d., I.L. J 2180.

#### B) Subrogación empresarial en supuestos de sociedades laborales

En otras ocasiones hemos hecho referencia en estas mismas páginas a la inadecuación de aplicar las previsiones contenidas en el artículo 44 ET cuando finalizada la actividad laboral de una determinada empresa, un colectivo de los trabajadores de ésta decide relanzar la actividad empresarial extinguida. En contra de la apreciación de la subrogación empresarial prevista en el mismo, obra, no sólo el hecho de que los contratos de trabajo hayan sido extinguidos con anterioridad, sino la ausencia de transmisión de una unidad productiva en funcionamiento o con posibilidades de reanudarlo. La aplicación automática del artículo 44 ET contribuiría a dificultar gravemente la extensión de fenómenos asociativos como el descrito, que en la mayor parte de los casos tienen origen en situaciones de crisis de empresas. La STS de 11 de julio de 2001, u.d., I.L. J 1915, reitera esta doctrina señalando que:

“(...) en estos casos —en los que se trata más de una reconstrucción que de una transmisión de la empresa— no se está en el supuesto del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que es una norma con una finalidad de conservación del empleo y no puede convertirse en una fórmula rígida que impide la aplicación de soluciones para la creación de nuevos empleos que sustituyan los perdidos como consecuencia de la crisis anterior empresa (...)”

#### C) Responsabilidad solidaria del adquirente de una empresa en venta judicial

La posibilidad de reconocer la transmisión de la empresa, y a consecuencia de ello aplicar las previsiones del artículo 44 ET, es independiente del modo en que se produzca el cambio de titularidad al frente de la actividad empresarial. Por ello, el hecho de que la adquisición de la empresa se produzca en pública subasta judicial no empece para que

en los supuestos en que se cumplan los requisitos previstos legal y jurisprudencialmente, deban aplicarse las consecuentes medidas encaminadas a conservar los derechos de los trabajadores afectados por la transmisión. Así es reiterado por la STS de 24 de octubre de 2001, u.d., I.L. J 2348, en un supuesto en el que adquirida la propiedad mediante el precitado cauce,

“(...) la empresa había continuado, tras un irrelevante período de inactividad, explotándose por el nuevo titular con los mismos elementos esenciales del anterior titular, e, incluso con los antiguos trabajadores, a los que había contratado *ex novo*”.

#### D) Subrogación empresarial prevista en convenio colectivo

Numerosos son los pronunciamientos judiciales realizados en torno a la aplicación del mecanismo subrogatorio previsto en el artículo 24 del convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales. Conforme al mismo, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien deberá subrogarse en todos los derechos y obligaciones que traigan causa de las relaciones laborales vigentes, independientemente de la naturaleza de la modalidad contractual por la que se rijan, y siempre que acrediten una antigüedad mínima superior a cuatro meses. Éste es el caso de la STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2001, I.L. J 2262.

En similares términos se pronuncia la STSJ de Madrid de 9 de octubre de 2001, I.L. J 2572, con relación al convenio de contratas ferroviarias que en su artículo 9 contiene una similar ordenación de las condiciones y límites en las que debe operar la subrogación empresarial, extendiendo la consideración del idéntico plazo de antigüedad previsto en la norma comunitaria a las condiciones de trabajo en las que hasta esa fecha venía desarrollándose la prestación laboral de los trabajadores afectados por la subrogación, de manera que las modificaciones contractuales introducidas durante este período no tendrán efectos tras la subrogación, y ello porque según la sentencia la previsión convencional:

“(...) tiene como finalidad la de impedir que trabajadores que no son necesarios para la realización de los servicios derivados de la contrata sean destinados por la empresa saliente durante un breve período a la misma con el fin de que, en caso de no renovársele la contrata, se subrogue en su relación laboral la empresa entrante, sin que realmente hubieran desempeñado sus funciones en el centro objeto de dicha contrata, supuesto este al que ha de asimilarse el de litis, en el que, cuando ya está a punto de finalizar la contrata, la empresa saliente modifica las condiciones contractuales, ampliando la prestación de servicios de los actores a jornada completa (...)”

Con relación al artículo 24 del convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, pero ahora en su apartado 6, la STSJ de Madrid de 26 de octubre de 2001, I.L. J 2588, analiza los efectos de la subrogación en un supuesto en que el cliente traslada sus oficinas a otra sede, adjudicando el servicio de limpieza de éstas a otra empresa. La controversia se suscita en torno a la determinación de la empresa obligada a asumir a

los trabajadores que realizaban el servicio de limpieza del cliente que ha cambiado de ubicación, y en concreto si resultaba obligada a la subrogación la nueva contratista de limpieza de la inicial dependencia, o la nueva contratista de la dependencia a la que el cliente se ha trasladado. En otras palabras, se trata de esclarecer si el elemento que determina la vinculación de los trabajadores es la actividad de prestación del servicio para un concreto cliente, independientemente del lugar físico en que éste tenga su sede, o por el contrario, las dependencias o locales donde se realiza tal prestación, independientemente de la identidad del cliente que ocupe tales espacios. El convenio colectivo se decanta por la primera de las posibilidades, y en atención a su eficacia normativa, la sentencia reconoce la aplicabilidad de lo en éste preceptuado:

“(…) sin que a ello sea obstáculo que la contrata se haya formalizado de una manera indirecta, con la intermediación de la propiedad del local. Este elemento no puede ser decisivo para dejar sin efecto la garantía de estabilidad del empleo que persigue el convenio, toda vez que no cabe duda de que se ha producido el traslado de la oficina del cliente, se ha extinguido por este motivo la inicial contrata, y existe una nueva contrata para prestar el servicio de limpieza en la nueva sede. Son éstos los datos relevantes, sin que pueda aceptarse que la finalidad de la norma se frustre por el hecho de que el cliente no concierte directamente el servicio de limpieza de que se va a beneficiar, dejándolo en manos de la propietaria del local.”

JESÚS CRUZ VILLALÓN

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO

PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO