

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 420/2026, de 17 de abril de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 784/2025***SUMARIO:**

Sucesión de contratatas de seguridad privada. Convenio colectivo que impone la subrogación de la entrante en los contratos de trabajo. Responsabilidad solidaria de las deudas salariales contraídas por la empresa saliente. Determinación de a quién corresponde la carga de probar la asunción de una parte relevante de la plantilla. Aunque la obligación de subrogación de la plantilla adscrita a la contrata venga impuesta por un convenio colectivo no cabe descartar en todo caso la concurrencia de circunstancias que determinen que la nueva adjudicataria, lícitamente, no llegue a admitir a su servicio a la mayor parte de los trabajadores adscritos anteriormente a la contrata, por ejemplo porque no reuniesen la antigüedad necesaria prevista en el convenio, porque acordasen con su antigua empresa permanecer a su servicio adscritos a otra contrata o porque por cualquier otra razón cesaran en ese empleo y no llegasen a ser trabajadores de la nueva adjudicataria. De esta manera, no puede equipararse en todos los casos la mera existencia de la obligación de subrogación impuesta por el convenio colectivo con la necesaria concurrencia de un supuesto de sucesión empresarial, ni siquiera en el caso de actividades prestadas esencialmente mediante mano de obra. En el caso analizado, se ha probado el cambio de adjudicataria de una contrata en un sector en el que el convenio colectivo impone a la adjudicataria entrante la obligatoria subrogación en la plantilla de la saliente adscrita a la contrata. Por el contrario, no consta probadas cuáles son las subrogaciones concretas que se han producido por parte de la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas que prestaban servicios en la contrata contratados por la saliente. No existen datos para determinar si la empresa entrante ha asumido una parte sustancial en términos cualitativos o cuantitativos de la plantilla adscrita a la contrata. Tampoco consta cuál pudiera ser la causa de la falta de subrogación en toda la plantilla de la saliente adscrita a la contrata (si ese fuera el caso), lo que sería preciso para determinar si se debe a una causa lícita o a un incumplimiento empresarial de la obligación convencional de subrogación. En estos supuestos la subrogación de la entrante en los contratos de toda la plantilla adscrita a la contrata no es una mera posibilidad abstracta, que quede a la voluntad de la empresa entrante según su conveniencia, sino que constituye una auténtica obligación jurídica, cuyo cumplimiento determina la existencia de sucesión de empresas, siendo la excepción y no la regla que dicha subrogación no llegue a producirse por razones lícitas y sin llegar a constituir un incumplimiento de la obligación dimanante del convenio colectivo. Además, el dominio sobre el proceso global de cambio de contrata corresponde a la empresa entrante, que es quien tiene la facilidad para explicar en el proceso judicial lo realmente sucedido en términos colectivos y presentar al órgano judicial la justificación de todo ello mediante prueba documental o de otra índole. Se trata de hechos de difícil conocimiento y prueba por cada trabajador individual demandante, que ordinariamente solamente tendrá a su disposición los documentos y demás pruebas relativos a su situación personal concreta (art. 217.7 LEC). En conclusión, cuando estamos ante una actividad prestada esencialmente mediante mano de obra y además es de aplicación un convenio colectivo que impone de forma obligatoria la subrogación, corresponde a la nueva adjudicataria probar el número y características de los trabajadores que

Síguenos en...

prestaban el servicio y cuántos y cuáles de ellos ha asumido e incorporado a su plantilla, si pretende desvirtuar la identidad de la unidad productiva que determina la aplicación de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44 del ET. En estos supuestos hay que imputar la carga de la prueba a la empresa y no al trabajador, valorando racionalmente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio, conforme al art. 217.7 de la LEC. En este contexto, procede condenar solidariamente a ambas empresas, y no únicamente a la saliente, de las deudas salariales contraídas por esta. (Vid. STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2024, rec. núm. 3799/2021, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Don Juan Martínez Moya.

SENTENCIA

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

JUAN MARTINEZ MOYA

ISABEL OLMOS PARES

FELIX VICENTE AZON VILAS

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 420/2026

Fecha de sentencia: 17/04/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 784/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA CON SEDE EN SEVILLA

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: MPN

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 784/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 420/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.ª Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 17 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Luis Alberto, representado y asistido por el letrado D. Francisco Gómez Guillén contra la sentencia 3295/2024 de fecha 14 de Noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal

Síguenos en...



Superior de Justicia de Andalucía en el recurso de suplicación núm. 3799/2021, formulado frente a la sentencia de fecha 25 de Enero de 2020 dictada en autos 448/2018. por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva seguidos a instancia del recurrente contra Novosegur Seguridad Privada, S.A. y su Administración Concursal y Garda Servicios de Seguridad S.A., sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Garda Servicios de Seguridad S.A., representado y asistido por el letrado D. Rafael Moreno de Cisneros García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 25 de Enero de 2025 , el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: ESTIMANDO parcialmente la demanda interpuesta por DON Luis Alberto frente a la empresa NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A. y su ADMINISTRACIÓN CONCURSAD y GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. ; debo condenar a NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A. a abonar al actor la cantidad de 8.555,20 euros , más el interés por mora, debiendo la Administración Concursal y el Fondo de Garantía Salarial estar y pasar por tal declaración.

Debo absolver a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. de las pretensiones vertidas en su contra. ».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. El demandante, Don Luis Alberto, con DNI NUM000, ha prestado servicios por cuenta y orden de Novosegur Seguridad Privada, S.A., con CIF A-76110915, con la categoría de vigilante de seguridad, con una antigüedad reconocida de 23 de febrero de 2009, en el centro de trabajo del Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA de Huelva, rigiéndose su relación laboral por lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 1/02/2018)

SEGUNDO. Por los servicios prestados entre el 23 de mayo de 2017 y 9 de abril de 2018, el actor devengó y percibió las retribuciones que se expresan en el hecho 2º de la demanda, que se da por reproducido.

TERCERO. El 10 de abril de 2018 Garda Servicios de Seguridad, S.A. participa al actor que " de conformidad con lo establecido en el art. 14 del vigente Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad", quedará subrogado de acuerdo con lo establecido en el art. 17.2 del referido convenio, con efectos de ese mismo día.

CUARTO. El 8 de mayo de 2018 la parte actora presentó papeleta de conciliación ante el CMAC, celebrándose el siguiente día 19 de julio "sin efecto".

QUINTO. El 7 de febrero de 2019 el actor presentó un escrito ampliando la demanda contra Garda Servicios de Seguridad, S.A. indicando que es la "empresa que actualmente gestiona el servicio donde el trabajador venía prestando servicios en el mismo centro de trabajo, pudiendo tener la misma una responsabilidad en el procedimiento"».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dictó sentencia con fecha 14 de Noviembre de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Con desestimación dei recurso de suplicación interpuesto por D. Luis Alberto, contra la sentencia de 25 de enero de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social n° 1 de Huelva en sus autos núm. 0448/18, en los que el recurrente fue demandante contra NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A. y su ADMINISTRACIÓN CONCURSAL y GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD S.A., en demanda de cantidad, y como consecuencia confirmamos dicha sentencia ».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D. Luis Alberto, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la

Síguenos en...



contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), Sentencia dictada en el recurso 1939/2023 el 29 de Junio de 2023.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación procesal de Garda Servicios de Seguridad S.A. se presentó escrito impugnando el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto.

QUINTO.

Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso Improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 24 de Febrero de 2026, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 15 de Abril de 2026, designándose como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida

La cuestión que debemos decidir en el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si en el contexto de una sucesión de contratos de vigilancia de seguridad privada en la que el convenio colectivo impone la subrogación de la entrante en los contratos de trabajo, esa empresa entrante en la contrata responde solidariamente de las deudas salariales contraídas por la empresa saliente con el trabajador subrogado, y, en particular, a cuál de las partes corresponde la carga de probar la asunción de una parte relevante de la plantilla que determina la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.- Antecedentes relevantes

1.-La sentencia del Juzgado de lo Social.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva dictó sentencia 43/2020, de 20 de enero estimando parcialmente la demanda (autos núm. 448/2018) del trabajador D. Luis Alberto y condenando a la empresa Novosegur Seguridad Privada S.A a abonarle la cantidad de 8.555,20 euros, más el interés por mora, debiendo la administración concursal y el Fogasa estar y pasar por dicha declaración. Sin embargo, absolvía a la codemandada Garda Servicios de Seguridad S.A de la pretensión deducida en su contra.

2.-La sentencia dictada en suplicación.

El trabajador demandante interpuso recurso de suplicación en el que esencialmente se razonaba sobre la procedencia condenar solidariamente a ambas empresas.

El recurso de suplicación fue desestimado por la sentencia núm. 3295/2024 de 14 de noviembre de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, (rec. 3799/2021).

3.-El recurso de casación para unificación de doctrina.

Contra la anterior sentencia se interpone recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por el demandante, en el que se plantea que la carga de probar la inexistencia de subrogación por parte de la nueva empleadora corresponde a esta última y no a la parte demandante. Cita como sentencia de contraste la núm. 1939/2023, de 29 de junio de la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, (recurso 1069/2021).

Síguenos en...



La parte recurrente entiende que estamos ante una sucesión de contrata de violación y seguridad para una entidad pública, situación regida no solo por el artículo 14 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 1 de febrero de 2018) sino también por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Considera que la única expulsión del régimen su rogatoria del artículo 44 que el Estatuto de los trabajadores estaría en el caso en que no se haya transmitido una unidad productiva con autonomía funcional. Sin embargo insiste en que esta cuestión no ha sido discutida. Cita la Directiva 20011/2003 y la STJUE 11 de julio de 2018 (C-60/17, Somoza Hermo), asumida por esta Sala a partir de la STS (Pleno) 873/2018, de 27 septiembre (rcud 2747/2016).

En este contexto la parte recurrente sostiene que, a diferencia de lo decidido en la sentencia recurrida, no corresponde al trabajador sino a la empresa entrante alegar y acreditar que no ha asumido una parte relevante de la plantilla de Novosegur para poder excluir, en su caso, que estemos ante una subrogación, por sucesión de plantilla, aún estando impuesta por el Convenio colectivo.

4.-El recurso de casación para unificación de doctrina ha sido impugnado por la representación y defensa letrada de la empresa Garda Servicios de Seguridad S.A.

5.-El Ministerio Fiscal, en el trámite preceptivo del art. 226.3 LRJS, informó desfavorablemente a la estimación del recurso.

TERCERO.- El examen de la contradicción

1.-Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con las sentencias de contraste relativas a los motivos del recurso formulados por la recurrente. El citado art. 219 exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina (en la redacción anterior a la reforma operada por el apartado doce del artículo 24 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia) la existencia de contradicción entre la sentencia impugnada y otra sentencia de Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de esta Sala del Tribunal Supremo, pudiendo también ser traída como doctrina de contradicción una sentencia del Tribunal Constitucional o de los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario.

Dicha contradicción se produce cuando las sentencias en comparación hubieren llegado a pronunciamientos distintos ante un mismo objeto, es decir, que se produzcan diferentes respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y aunque no se exige una identidad absoluta es preciso que se haya llegado a esa diversidad de las decisiones aun tratándose, respecto a los mismos litigantes u otros, de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

2.-De la sentencia recurrida se desprenden los siguientes hechos:

a) El trabajador demandante es vigilante de seguridad, con una antigüedad de 23 de febrero de 2009, y prestaba servicios para Novosegur Seguridad Privada SA.

b) Se incorporó a la empresa Garda Servicios de Seguridad SA el 10 de abril de 2018. Está destinado en el Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA de Huelva. Su relación laboral se rige por lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 1 de febrero de 2018).

c) El trabajador reclamó en concepto de diferencias salariales el importe de 8.555,20 euros, por el período comprendido entre el 23 de mayo de 2017 y al 9 de abril de 2018.

d) La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda y condenó únicamente a Novosegur Seguridad Privada SA, absolviendo a Garda Servicios de Seguridad, S.A al considerar que no procedía la condena solidaria de las empresas puesto que ni el art. 14 del convenio del sector aplicable ni el art. 17.1.3 se desprende la responsabilidad de la empresa adjudicataria por las deudas salariales de la saliente, sino solo que "la subrogación solo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados".

Síguenos en...

e) Recurrida en suplicación, la sentencia recurrida se apoya en un precedente del mismo Tribunal para desestimar el recurso de suplicación del trabajador, y confirmar la sentencia de instancia. Valora que no hay en los hechos probados dato alguno que permita inferir la existencia de una sucesión de empresas ni se ha tratado de introducir vía revisión fáctica. La subrogación del actor vino impuesta por el art. 14 del convenio aplicable que establece la responsabilidad exclusiva de la empresa saliente. No constaba que la empresa Garda hubiera asumido una parte sustancial de la plantilla de Novosegur ni que existiera transmisión patrimonial alguna entre ambas empresas.

3.-En la sentencia de contraste consta:

a) El trabajador demandante también era vigilante de seguridad, con una antigüedad desde el 13 de noviembre de 1990, en el centro de trabajo del Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA en Huelva.

b) Prestaba servicios en Novosegur Seguridad Privada SA y pasó a prestar servicios en Garda Servicios de Seguridad SA el 10 de abril de 2018. La relación laboral se rige por el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

c) También reclamó diferencias salariales.

d) La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda y condenó exclusivamente a su empleadora Novosegur Seguridad Privada S.A, absolviendo a Garda Servicios de Seguridad, S.A.

e) La Sala de suplicación estima parcialmente el recurso del trabajador y revoca la sentencia de instancia para condenar también solidariamente a la empresa Garda. Consideró que se trataba de una sucesión del art. 14 del convenio que descansaba en la mano de obra. Indicaba que existía una obligación de subrogar a toda la plantilla "que no por ser obligada en virtud del art. 14 del convenio deja de estar disciplinada por el art. 44 ET ". Por otro lado, y con cita de la STS 11 de enero de 2022, rec. 2635/2018, argumentaba el criterio de que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra deberá así acreditarlo. Concluía señalando que a la empresa Garda le correspondía alegar y acreditar que no había asumido a una parte relevante de la plantilla para excluir así el art. 44 ET, por lo que no constando esa circunstancia, se declaraba la responsabilidad solidaria de ambas empresas.

4.-Del juicio de contraste entre ambas sentencias se desprende con claridad que estamos ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, pues en la misma situación de posible subrogación convencional de la demandada Garda Servicios de Seguridad S.A., respecto a Novosegur al trabajador demandante en el presente recurso se le reconoce el derecho a percibir las cantidades adeudadas, pero condenando únicamente a la anterior empleadora, mientras que en la de contraste se declara la responsabilidad solidaria de ambas empresas, con condena a la segunda, respecto a la cual no está acreditada en el proceso la subrogación.

Debemos concluir que existe la contradicción y debe resolverse cuál es la doctrina aplicable.

CUARTO.- La normativa aplicable a la sucesión y circunstancias del caso

1.- Las principales normas aplicables en el contexto de la sucesión de contratos por subrogación convencional se invocan en el único motivo de este recurso.

a) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

«Artículo 44. La sucesión de empresa.

«1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad,

Síguenos en...

entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas».

b) Del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 1 de febrero de 2018):

«Artículo 14. Subrogación de servicios.

La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los supuestos y términos establecidos en este Convenio.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.

En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores, siempre que se acredite el requisito de antigüedad establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio para cada colectivo, incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los artículos 56 , 57 , 63 y 65 de este Convenio Colectivo , las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes.

Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que la empresa cesante cierre o desaparezca, o en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio».

2.- La sentencia aquí recurrida precisa:

a) Que la subrogación en la relación laboral con el actor vino impuesta por el art. 14 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2017-2020 (BOE de 1 de febrero de 2.018) que era el convenio vigente en el período reclamado.

b) El art. 17.3 de la citada norma convencional dispone como obligaciones exclusivas de la empresa saliente de la contrata, en este caso Novosegur Seguridad Privada S.A.: «a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados. Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por los trabajadores afectados.».

QUINTO.- Presupuestos para la resolución del debate planteado

1.-La cuestión planteada en este recurso de casación para unificación de doctrina requiere tener en cuenta las siguientes consideraciones:

A) El convenio colectivo sectorial de empresas de seguridad regulaba la subrogación de la nueva adjudicataria de la contrata.

B) El art. 44.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) establece la responsabilidad solidaria de la empresa entrante respecto de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Síguenos en...



C) El debate radica en determinar si, además de la sucesión convencional impuesta por el convenio colectivo, se ha producido la sucesión legal del art. 44 del ET porque se ha transmitido una unidad productiva autónoma. Se trataría de una sucesión de plantillas.

D) No consta en los hechos probados que la empresa sucesora haya asumido una parte sustancial de la plantilla de la saliente.

E) Al no haberse probado la sucesión de plantillas, se discute a quién le corresponde la carga de la prueba de la existencia de una sucesión del art. 44 del ET. Es decir, la controversia radica en si la falta de acreditación de la existencia de una sucesión de plantillas:

a) Debe conducir a declarar la responsabilidad de la empresa entrante, porque tenía la carga de la prueba.

b) Por el contrario, se debe absolver a esa empresa porque la carga de la prueba la tenía el trabajador.

2.-Para abordar la cuestión planteada debemos diferenciar dos situaciones:

A) Si con motivo de la adjudicación de la contrata se hubiera producido una asunción por parte de Garda de la parte principal, en términos cuantitativos o cualitativos, de la plantilla de Novosegur que estaba adscrita a dicha contrata, estaríamos ante un supuesto de sucesión de empresas del art. 44 del ET en su modalidad conocida como «sucesión de plantilla» y en ese caso Garda debería haber sido condenada solidariamente al abono de las cantidades pendientes adeudadas por Novosegur.

Se trata de la doctrina sobre la llamada «sucesión de plantilla» en el supuesto de sucesión de contrata, incluso cuando la subrogación en los contratos de trabajo por la entrante sea impuesta por convenio colectivo, establecida por la STJUE 11 de julio de 2018 (C-60/17, Somoza Hermo), recepcionada por esta Sala a partir de la STS (Pleno) 873/2018, de 27 septiembre (rcud 2747/2016).

B) Por el contrario, si con motivo de la adjudicación de la contrata no se hubiera producido una asunción por parte de Garda de la parte principal, en términos cuantitativos o cualitativos, de la plantilla de Novosegur que estaba adscrita a dicha contrata, solamente estaríamos ante un supuesto de subrogación del trabajador en aplicación del convenio colectivo del sector, que excluye la responsabilidad de la nueva empresa que se subroga por los salarios y deudas de periodos anteriores a la subrogación.

Aunque la obligación de subrogación de la plantilla adscrita a la contrata venga impuesta por un convenio colectivo no cabe descartar en todo caso la concurrencia de circunstancias que determinen que la nueva adjudicataria, lícitamente, no llegue a admitir a su servicio a la mayor parte de los trabajadores adscritos anteriormente a la contrata, por ejemplo porque no reuniesen la antigüedad necesaria prevista en el convenio, porque acordasen con su antigua empresa permanecer a su servicio adscritos a otra contrata o porque por cualquier otra razón cesaran en ese empleo y no llegasen a ser trabajadores de la nueva adjudicataria. De esta manera, incluso en el marco de la doctrina jurisprudencial antes referenciada, no puede equipararse en todos los casos la mera existencia de la obligación de subrogación impuesta por el convenio colectivo con la necesaria concurrencia de un supuesto de sucesión empresarial, ni siquiera en el caso de actividades prestadas esencialmente mediante mano de obra.

3.-Por tanto, en el presente caso la controversia se ciñe a la aplicación de las reglas de la carga de la prueba acerca del hecho de que la nueva adjudicataria haya asumido la parte más importante, en términos cualitativos o cuantitativos, de la plantilla de la empresa saliente en aquellos supuestos en los que la actividad se presta sustancialmente mediante mano de obra que constituye la unidad productiva y, además, existe un convenio colectivo que impone a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en los contratos de trabajo de los operarios adscritos a la contrata que cambia de adjudicatario.

SEXTO.- Sobre la carga de la prueba

1.-Esta Sala no ha dudado en resolver como cuestiones jurídicas las relativas a la aplicación de las normas procesales que distribuyen entre las partes la carga de la prueba, incluso en el marco de recursos de casación para la unificación de doctrina, cuando precisamente la doctrina que debía ser unificada era la relativa a la aplicación de esas

Síguenos en...



normas: STS 292/2022, de 31 de marzo (rcud 1918/2020); 408/2024, de 29 de febrero (rcud 4503/2022) y 372/2026, de 15 de abril (rcud 674/2025).

Hemos distinguido:

A) La actividad de valoración de la prueba por el órgano judicial de única instancia, que pertenece a su soberanía valorativa y está excluida del recurso de casación para la unificación de doctrina.

B) La aplicación de las normas jurídicas sobre carga de la prueba, que operan cuando no se ha practicado prueba o cuando la valoración de la prueba practicada no permite al órgano judicial de instancia afirmar una conclusión fáctica concluyente. La ausencia de prueba hace que el órgano judicial deba aplicar la norma jurídica que determina a quién correspondía la carga de probar los hechos relevantes para sostener su posición procesal.

Si se ha practicado prueba suficiente y válida y con ella el órgano judicial de instancia llega a una conclusión fáctica sobre los hechos alegados por las partes, no son aplicables las normas sobre distribución de carga de la prueba, que solamente operan en caso de ausencia de hecho probado.

Por el contrario, si no se ha acreditado un hecho, entonces es cuando esas normas entran en juego.

2.-En la presente litis ni se ha alegado, ni consta que la nueva adjudicataria del servicio haya incumplido las obligaciones de subrogación impuestas por el convenio colectivo. Si así hubiera sido y la nueva adjudicataria pretendiese obtener una ventaja, eludiendo la sucesión de empresas, mediante el incumplimiento del convenio y su obligación de subrogación dimanante del mismo, la solución no podría ser favorable a su posición, puesto que no podría admitirse que se prevaleciera de su propio incumplimiento.

SÉPTIMO.- Doctrina de la Sala en sucesión de contratistas

1.-A continuación, vamos a examinar la doctrina jurisprudencial sobre la controversia litigiosa:

A) La citada STS (Pleno) 873/2018, de 27 de septiembre (rcud 2747/16) modificó la doctrina anterior para asumir la dimanante de la STJUE de 11 de julio de 2018 (C-60/17, Somoza Hermo). En los casos de actividades prestadas esencialmente mediante mano de obra, cuando la nueva adjudicataria de la contrata asume una parte sustancial, en términos cuantitativos o cualitativos, de la plantilla de la saliente tenemos un supuesto de sucesión del art. 44 del ET, incluso si dicha asunción se produce en cumplimiento de una obligación de subrogación impuesta por convenio colectivo u otro instrumento jurídico. La cuestión entonces consiste en determinar a quién corresponde la carga de probar que se ha producido efectivamente dicha asunción de mano de obra o que no se ha producido.

B) Las STS 874/2021, de 8 de septiembre (rcud 1866/2020); 875/2021, de 8 de septiembre (rcud 2543/2020); 876/2021, de 8 de septiembre (rcud 2554/2020); 879/2021, de 9 de septiembre (rcud 2143/2020); y 1158/2021, de 24 noviembre (rcud 2083/2020); resuelven supuestos en los que la empresa entrante se subrogó convencionalmente en la plantilla de la empresa saliente, pero la actividad (transporte sanitario) no se desarrollaba esencialmente mediante mano de obra porque «no se puede transportar enfermos o accidentados en ambulancia, si no se dispone de ambulancias y vehículos medicalizados o, en su caso, de medios aéreos o marítimos». Esta Sala consideró que no se había producido una sucesión de empresas, dado que no se había alegado ni probado por el demandante la transmisión de los medios materiales que eran esenciales para declarar la existencia de sucesión. Este Tribunal argumentó:

«Por lo demás, no puede olvidarse que la parte demandante no precisó en su demanda, ni lo alegó al momento de su ratificación, ni probó, ni intentó probar, que concurrieran cualquiera de los supuestos que acreditan la transmisión de la unidad productiva, sin que se trate de una obligación excesiva, que pudiéramos considerar inaccesible al demandante, toda vez que, en su condición de conductor de ambulancias, pudo conocer perfectamente si se utilizaban los mismos vehículos por la nueva adjudicataria, siendo

Síguenos en...

impensable, por otra parte, que transportaran a los enfermos sin ningún medio de transporte, como parece deducirse de la sentencia recurrida».

C) Las posteriores STS 574/2023, de 20 de septiembre (rcud 3196/2020) y 1211/2023, de 21 de diciembre (rcud 3703/2020), tratan sobre un supuesto idéntico, en el que el problema es que la mera subrogación en la plantilla no determina que exista sucesión de empresas porque la actividad no se basa esencialmente en la mano de obra y falta la alegación y prueba de que se haya producido la necesaria transmisión de medios materiales de la suficiente relevancia para que la unidad productiva mantenga su identidad.

2.-Esas sentencias se referían a supuestos relativos a actividades prestadas con importantes medios materiales y se había probado la subrogación en la plantilla pero no se había alegado ni probado la transmisión de los medios materiales. Por tanto, no guardan la necesaria identidad con el supuesto que aquí analizamos.

3.-La doctrina constitucional sostiene que la igualdad en la aplicación de la Ley «impone que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable» (STC 49/1982, FJ 2 y 89/2023, FJ 2). Porque para que el cambio de criterio de un órgano judicial pueda significar una violación de la igualdad ante la Ley y, por tanto, una discriminación, «no basta con demostrar que a dos supuestos idénticos se han atribuido consecuencias jurídicas distintas, sino también que esa diferencia en la aplicación de la norma está motivada por un propósito discriminatorio y no es resultado, simplemente, de una más exacta comprensión de los preceptos legales» (STC 15 de febrero de 1985 FJ 5).

Hacemos esta consideración porque la STS 218/2026, de 25 de febrero (rcud 783/2025), dictada en un supuesto semejante al presente, tomó como referencia esos precedentes jurisprudenciales y rechazó la responsabilidad de la nueva adjudicataria. Debemos superar razonadamente la doctrina establecida en esa sentencia porque en ahora, en el presente caso, una más exacta comprensión de los preceptos legales y convencionales aplicables nos aboca a afirmar que nos encontramos ante un supuesto específico de sucesión de plantillas en el que el convenio colectivo sectorial impone la sucesión empresarial, lo que impide aplicar la doctrina establecida en las citadas STS 874/2021, 875/2021, 876/2021, 879/2021, 1158/2021, 574/2023 y 1211/2023, relativas a una actividad que no se desarrollaba esencialmente mediante mano de obra.

OCTAVO.- Decisión de la Sala

1.-En el presente litigio se ha probado el cambio de adjudicataria de una contrata en un sector en el que el convenio colectivo impone a la adjudicataria entrante la obligatoria subrogación en la plantilla de la saliente adscrita a la contrata. Por el contrario, no consta probadas cuáles son las subrogaciones concretas que se han producido por parte de la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas que prestaban servicios en la contrata contratados por la saliente. No existen datos para determinar si la empresa entrante ha asumido una parte sustancial en términos cualitativos o cuantitativos de la plantilla adscrita a la contrata. Tampoco consta cuál pudiera ser la causa de la falta de subrogación en toda la plantilla de la saliente adscrita a la contrata (si ese fuera el caso), lo que sería preciso para determinar si se debe a una causa lícita o a un incumplimiento empresarial de la obligación convencional de subrogación.

2.-En estos supuestos la subrogación de la entrante en los contratos de toda la plantilla adscrita a la contrata no es una mera posibilidad abstracta, que quede a la voluntad de la empresa entrante según su conveniencia, sino que constituye una auténtica obligación jurídica, cuyo cumplimiento determina la existencia de sucesión de empresas, siendo la excepción y no la regla que dicha subrogación no llegue a producirse por razones lícitas y sin llegar a constituir un incumplimiento de la obligación dimanante del convenio colectivo.

Además, el dominio sobre el proceso global de cambio de contrata corresponde a la empresa entrante, que es quien tiene la facilidad para explicar en el proceso judicial lo realmente sucedido en términos colectivos y presentar al órgano judicial la justificación de todo ello mediante prueba documental o de otra índole. Se trata de hechos de difícil conocimiento y prueba por cada trabajador individual demandante, que ordinariamente solamente tendrá a su

Síguenos en...



disposición los documentos y demás pruebas relativos a su situación personal concreta (art. 217.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

3.-En conclusión, cuando estamos ante una actividad prestada esencialmente mediante mano de obra y además es de aplicación un convenio colectivo que impone de forma obligatoria la subrogación, corresponde a la nueva adjudicataria probar el número y características de los trabajadores que prestaban el servicio y cuántos y cuáles de ellos ha asumido e incorporado a su plantilla, si pretende desvirtuar la identidad de la unidad productiva que determina la aplicación de la Directiva 2001/23/CE y del art. 44 del ET. En estos supuestos hay que imputar la carga de la prueba a la empresa y no al trabajador, valorando racionalmente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio, conforme al art. 217.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

NOVENO.- Conclusión y pronunciamientos accesorios.

1.-Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, obliga a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Luis Alberto, casar y revocar la sentencia recurrida y resolver el recurso de suplicación interpuesto por el actor en el sentido de estimar el recurso de tal clase y revocar en parte la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social. Condenar solidariamente a Novosegur Seguridad Privada SAS y a Garda Servicios de Seguridad a la cantidad de 8,555,20 euros, más el interés por mora. Mantener sus restantes pronunciamientos.

2.-Sin condena al pago de costas.

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 D. Luis Alberto, defendido y representado por el Letrado D. Francisco Gómez Guillén.

2º.Casar y anular la sentencia núm. 3295/2024 de 14 de noviembre de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, (rec. 3799/2021).

3º.Resolver el recurso de suplicación interpuesto por D. Luis Alberto Alejo en el sentido de estimar el recurso de tal clase y revocar en parte la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº Uno de Huelva 43/2020, de 20 de enero (procedimiento 448/2018). Condenar solidariamente a Novosegur Seguridad Privada SAS y a Garda Servicios de Seguridad 8.555,20 euros más el interés por mora. Mantener sus restantes pronunciamientos.

4º.Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

