

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 818/2020, de 30 de septiembre de 2020**Sala de lo Social**Rec. n.º 618/2018***SUMARIO:****Contrata de limpieza en centro escolar de titularidad municipal. Subrogación convencional. Incumplimiento de la obligación de entrega de la documentación de los trabajadores a la empresa entrante. Efectos.**

La aplicación de las cláusulas convencionales de subrogación está condicionada al cumplimiento de los deberes instrumentales de comunicación y documentación establecidos en la regulación colectiva a cargo de la empresa saliente, de suerte que si no se remite tal documentación no se produce la transferencia de la relación de trabajo a la empresa entrante, siendo la empresa incumplidora de esa obligación la responsable de las consecuencias perjudiciales que sobrevengan al trabajador afectado, más en concreto del despido en el caso de que se haya producido. Se exige, por tanto, que la empresa saliente haya incurrido en un efectivo y relevante incumplimiento de las obligaciones del convenio colectivo, que le resulte imputable por haber desatendido injustificadamente, de manera dolosa o negligente, su obligación de facilitar a la entrante toda la documentación necesaria en tal sentido. Sin embargo, también puede suceder que ese incumplimiento tenga causa de un previo incumplimiento de las obligaciones convencionales por parte de la empresa entrante, derive de la actuación de un tercero, o por cualquier otro motivo. Es lo que ocurre en el caso analizado, cuando se inicia el curso escolar en septiembre sin que el ayuntamiento titular del centro educativo hubiere llegado a resolver la licitación de la contrata de limpieza para esa anualidad. En este contexto, el hecho de que destinara a su propio personal a tareas de limpieza hasta su efectivo desempeño por la nueva empresa entrante en diciembre, sin que esa adjudicación le hubiere sido notificada a la empresa saliente por parte del consistorio (así como por medio de la empresa entrante, tal y como contempla el convenio) para que pudiera haber cumplido con la obligación de facilitar la documentación de los trabajadores a la nueva contratista, implica que no estemos ante una infracción de la regulación convencional de la que pueda derivarse la consecuencia jurídica prevista con carácter general en la doctrina jurisprudencial sobre la materia. Debe entonces prevaler el derecho de la trabajadora a conservar el empleo y la vigencia de la relación laboral en los términos previstos en el convenio colectivo, sin perjuicio, claro está, de que la nueva adjudicataria pudiese reclamar la correspondiente indemnización de daños y perjuicios como consecuencia de esa anómala tramitación y ejecución del proceso de cambio de adjudicatario de la limpieza del colegio público de cuya contrata trae causa el litigio.

PRECEPTOS:

Resolución de 13 de marzo de 2016 (Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Toledo para los años 2014-2016), art. 14.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

Magistrados:

Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Doña MARIA LUZ GARCIA PAREDES
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 618/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 818/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol
D^a. María Lourdes Arastey Sahún
D. Sebastián Moralo Gallego
D^a. María Luz García Paredes
D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 30 de septiembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Javier Martín Calvo, en nombre y representación de D.^a Encarnacion, contra la sentencia dictada el 23 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 1332/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Toledo, de fecha 2 de junio de 2017, recaída en autos núm. 85/2017, seguidos a su instancia contra Limpiezas Industriales Muper, S.L. y el Fondo de Garantía Salarial, sobre despido

Ha sido parte recurrida Limpiezas Industriales Muper, S.L., representada y defendida por el letrado D. Domingo Organero Vélez.

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

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 2 de junio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º. D.^a Encarnacion prestó servicios para la mercantil Limpiezas Slym21, S.L. en virtud de contrato fijo discontinuo de 7 de abril de 2014 conforme al cual tuvieron lugar los siguientes llamamientos: del 7 de abril de 2014 al 30 de junio de 2015 y del 24 de agosto de 2015 al 30 de junio de 2016. La prestación de servicios de la actora durante tales períodos de tiempo se desarrolló con la categoría de limpiadora en el colegio público Antonio Machado de la localidad de Quintanar de la Orden (Toledo), mediante jornada a tiempo parcial (20 horas semanales) siendo su salario de 19,43 euros/día con inclusión de prorrata de pagas extras. La relación laboral se rige por el convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de la provincia de Toledo.

2º. Con fecha 1 de septiembre de 2016 consta nuevamente el alta de la trabajadora en la mercantil Limpiezas Slym21, S.L., en virtud del mismo contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, conforme certificado de vida laboral (doc. 1 y 5 de la parte actora). Con fecha 1 de septiembre de 2016 la demandante firma con la mercantil

empleadora Limpiezas Slym21, S.L. anexo a su contrato de trabajo (doc. 4 de la parte actora que se estima probado y se da por reproducido en aras a la brevedad) en el cual figura como acuerdo entre las partes que "En fecha 1 de septiembre de 2016 y hasta respuesta de licitación del Ayuntamiento para limpieza de colegio Antonio Machado se ha realizado llamamiento a la trabajadora para cubrir puesto de limpieza en Comunidades de Vecinos, oficinas y otros establecimientos contratados por esta empresa de limCon fecha 27 de enero de 2017 tiene lugar acto de conciliación ante el SMAC en virtud de papeleta presentada el 4 de enero de 2017, acto que concluye sin avenenciapienza".

3º. Con fecha 2 de diciembre de 2016 (viernes) la demandante acude al centro de trabajo colegio público Antonio Machado de Quintanar de la Orden encontrándose con otro personal prestando servicios en el mismo. En fecha 5 de diciembre de 2016 la demandante junto con otras dos trabajadoras de la mercantil Limpiezas Slym, S.L. se dirigen al Ayuntamiento de la localidad de Quintanar de la Orden mediante escrito con el contenido que obra en el documento nº 2 de la parte actora, el cual se da por reproducido en aras a la brevedad. En tal escrito se indica que "hemos tenido conocimiento que, tras la apertura del preceptivo expediente de contratación se ha decidido contar con la mercantil Limpiezas Muper, S.L., si bien, según se nos ha informado, dicha prestación de servicios no comenzará hasta el próximo 1 de enero de 2017. Igualmente hemos podido saber que desde el pasado 1 de diciembre de 2016, la mercantil anteriormente referida, Limpiezas Muper, viene desarrollando las labores de limpieza en el colegio, habiendo contratado personal para desempeñar tales funciones. Con ello, se han vulnerado nuestros derechos, no habiendo procedido al llamamiento de las trabajadoras que suscriben".

4º. Con fecha 9 de diciembre de 2016 se notifica a la mercantil Limpiezas Slym21, S.L. el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de diciembre de 2016 por el cual se adjudica a la mercantil Muper, S.L. el contrato de servicios consistente en la limpieza de CEIP Antonio Machado. Tal mercantil comenzó la prestación de tal servicio el 1 de diciembre de 2016 empleando en el mismo cuatro trabajadores durante cinco horas diarias los días 1, 2, 7, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20 21 y 22 de diciembre (doc. 1 de la parte demandada). Desde el mes de julio de 2016 hasta la referida adjudicación el servicio de limpieza de tal centro escolar fue llevado a cabo por el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden con personal propio.

5º. Con fecha 17 de enero de 2017 se publica en el perfil del contratante (doc. 17 de la parte actora) la adjudicación de tal contrato de prestación de servicios a la mercantil Limpiezas Muper, anuncio en el que figura como fecha de adjudicación el 2 de diciembre de 2016, fecha de formalización del contrato el 12 de enero de 2017.

6º. Con fecha 27 de enero de 2017 tiene lugar acto de conciliación ante el SMAC en virtud de papeleta presentada el 4 de enero de 2017, acto que concluye sin avenencia".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Estimando la la demanda origen de las presentes actuaciones promovida por D.ª Encarnacion frente a LIMPIEZAS INDUSTRIALES MUPER, S.L., con intervención del FOGASA, sobre DESPIDO, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA del DESPIDO de la trabajadora demandante con efectos de 5 de diciembre de 2016, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que opte entre la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que ostentaba como trabajadoras fija-discontinua con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir, o al abono de una indemnización de 801,49 euros. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha de efectos del despido. La opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DÍAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión".

Segundo.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empresa demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, la cual dictó sentencia en fecha 23 de noviembre de 2017, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que, estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de la entidad LIMPIEZAS INDUSTRIALES MUPER, S.L. contra sentencia de 2 de junio de 2017, dictada en el proceso 85/2017 del Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, sobre despido, siendo recurrida D.ª Encarnacion y el FOGASA; debemos revocar la citada sentencia y absolver a la entidad demandada de la pretensión ejercitada en su contra por la parte demandante, que expresamente desestimamos. Una vez firme la presente sentencia, procédase a devolver a la entidad recurrente el depósito y consignación efectuados para recurrir".

Tercero.

Por la parte demandante se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 26 de octubre de 2017 (rec. 1244/2017). El único motivo del recurso se interpone al amparo de lo previsto en el artículo 218 de la LRJS, por aplicación indebida, de lo preceptuado en el art. 14 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Toledo, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo, en fecha 18 de marzo de 2016.

Cuarto.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso interpuesto.

Quinto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 30 de septiembre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. La cuestión a resolver es la de determinar si la empresa que resulta nueva adjudicataria del servicio de limpieza de un centro escolar de titularidad municipal, debe subrogarse en la relación laboral de los trabajadores que prestaban anteriormente servicios en dicha contrata por cuenta de la empresa saliente, en razón de que esta última haya cumplido adecuadamente las obligaciones que le impone el convenio colectivo del sector respecto a la entrega de toda la documentación relativa a dichos trabajadores.

La sentencia del juzgado de lo social califica como despido improcedente la decisión de la nueva adjudicataria de no subrogarse en los contratos de trabajo, imputando a esta empresa las pertinentes responsabilidades legales.

El recurso de suplicación formulado por la misma es acogido en la sentencia de la Sala Social del TSJ de Castilla La Mancha de 23 de noviembre de 2017, rec. 1332/17, que considera responsable a la empresa saliente por no haber facilitado a la entrante la preceptiva documentación de los trabajadores adscritos a la contrata, absolviendo por ese motivo a la recurrente, sin condenar a la anterior adjudicataria que no había sido demandada en el proceso.

2. Contra dicha sentencia recurre la trabajadora demandante en casación para la unificación de doctrina, articulando a tal efecto un único motivo de recurso en el que denuncia infracción de lo dispuesto en el art. 14 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Toledo, publicado en el BOP de 18 de marzo de 2016.

Invoca de contraste la sentencia de la misma Sala Social del TSJ de Castilla La Mancha de 26 de octubre de 2017, rec. 1244/2017.

La empresa recurrida interesa en su impugnación la desestimación del recurso, mientras que el Ministerio Fiscal informa a favor de su estimación.

Segundo.

1. Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2. Lo que merece sin duda una respuesta afirmativa, toda vez que en los dos casos se trata de trabajadoras de la misma empresa que prestaban servicios en esa misma contrata de limpieza del colegio municipal, habiendo llegado a distinta solución cada una de las sentencias en comparación.

Los coincidentes hechos de ambos asuntos, son como siguen: 1º) Las demandantes venían prestando servicios como trabajadoras fijas discontinuas en la mercantil Limpiezas S1ym21, como limpiadoras en el colegio público Antonio Machado de la localidad de Quintanar de la Orden, de titularidad municipal; 2º) En fecha 1 de septiembre de 2016, para el comienzo del curso escolar, ambas trabajadora firmaron un anexo a sus contratos de trabajo en el que se hace constar que el Ayuntamiento no ha resuelto todavía la licitación para la adjudicación de la contrata de limpieza en esa anualidad, por lo que prestarían servicios mientras tanto en otros centros de trabajo de la empresa hasta que se dicte la oportuna resolución; 3º) Desde el mes de julio de 2016 y hasta el 1 de diciembre de 2016, la limpieza del centro escolar fue llevada a cabo por personal propio del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden; 4º) A partir del 1 de diciembre el servicio de limpieza lo realiza la demandada Limpiezas Muper con su propio personal; 5º) En fecha 9 de diciembre de 2016, el Ayuntamiento notifica a la mercantil Limpiezas S1ym21, el acuerdo de la Corporación Local de 2 de diciembre de 2016, mediante el que se designa a Limpiezas Muper como nueva adjudicataria del servicio de limpieza; 6º) En ninguno de ambos casos consta que Limpiezas S1ym21 hubiere facilitado a la empresa entrante la documentación exigida en el Convenio Colectivo, respecto a los trabajadores que prestaban servicios en el centro de trabajo objeto de la contrata.

3. En tales circunstancias la sentencia recurrida considera que la nueva adjudicataria del servicio de limpieza no estaba obligada a subrogarse en el contrato de trabajo, al no haber cumplido la saliente con la obligación de facilitarle la documentación requerida en el Convenio Colectivo.

Por el contrario, la referencial ha entendido que no lo era exigible dicha obligación a la empresa saliente, porque no tuvo conocimiento de la identidad de la nueva empresa adjudicataria hasta el 9 de diciembre de 2016, con posterioridad al momento en el que ya había comenzado a desempeñar esas funciones con personal propio, con lo que concluye que la empresa entrante estaba obligada a subrogarse en la relación laboral de la trabajadora.

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que han de ser unificadas, puesto que ante unos mismos elementos fácticos y jurídicos las sentencias en comparación han alcanzado conclusiones opuestas.

Tercero.

1. La resolución del asunto exige reproducir, en la parte que ahora interesa, el tenor literal del art. 14 del Convenio Colectivo, que dispone lo siguiente:

"Adscripción personal. En el presente convenio colectivo 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. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

...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 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.

...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.

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".

A la vista de esa norma, se trata por lo tanto de determinar si la empresa saliente ha incumplido en este caso los términos en los que el Convenio Colectivo le impone la obligación de facilitar a la empresa entrante la información relativa a los trabajadores adscritos a la contrata.

2. La sentencia recurrida recoge perfectamente la doctrina que con carácter general ha elaborado esta Sala IV sobre ese particular, pero, como luego veremos, la aplica de manera incorrecta en las singulares circunstancias del caso.

Como recordamos en STS 31/03/2016, rcud. 2282/2014, nuestra STS 16 diciembre 2014, rec. 1054/2013, ha sintetizado dicha doctrina del siguiente modo: "La cuestión ha sido objeto de varios pronunciamientos por parte de esta Sala del Tribunal Supremo, no solo en la sentencia que se aporta como contraste, sino también en las SsTS/4ª de 19 septiembre -rcud. 3056/2011 -, 2 octubre -rcud. 2698/2011 -, 20 noviembre -rcud. 3900/2011 -, 26 noviembre -rcud. 4054/2011 - y 18 diciembre 2012 -rcud. 4040/2011 -; 5 febrero -rcud. 238/2012 -, 12 febrero -rcud. 4379/2011 -, 16 abril -rcud. 1375/2012 -, 10 junio -rcud. 2208/2012 -, 30 septiembre -rcud. 2196/2012 -, 14 octubre -rcud. 1844/2012 -, 15 octubre -rcud. 3173/2012 - y 12 diciembre 2013 -rcud. 2929/2012 -, 12 febrero -rcud. 2028/2012 -; y 25 febrero 2014 -rcud. 646/2013 -, en que hemos sostenido que la subrogación en los contratos de trabajo de la contratista o concesionaria saliente por parte de la contratista o concesionaria entrante puede ser establecida por vía de negociación colectiva... Pero hemos recordado que la aplicación de estas cláusulas convencionales de subrogación está condicionada al cumplimiento de los deberes instrumentales de comunicación y documentación establecidos en la negociación colectiva a cargo de la empresa saliente -en el caso los artículos 49 y 53 de dicho convenio-, de suerte que si no se remite tal documentación no se produce la transferencia de la relación de trabajo a la empresa entrante.

...Conforme hemos expuesto en tales ocasiones, si la empresa saliente no hubiera cumplimentado de manera suficiente los deberes que le impone el convenio colectivo tampoco se produce transferencia alguna hacia la empresa entrante, siendo la empresa incumplidora de esa obligación la responsable de las consecuencias perjudiciales que sobrevengan al trabajador afectado, más en concreto del despido en el caso de que se haya producido. Y no cabe invocar en contra de ello la vulneración del derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, porque "dicho derecho está asegurado en cuanto persiste, en estos supuestos, la vigencia del contrato de trabajo con la empresa saliente" (SSTS 10/12/97 -rec. 164/97 -; ...; 20/01/02 -rec. 4749/00 -; 29/01/02 -rcud 4749/00 -; 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02-).

A destacar que otra solución se impuso -por diversidad de normativa convencional- en las sentencias de 20/09/06 -rec. 3671/05-, para limpieza de edificios y locales; y 26/07/07 -rcud 381/06 -, para empresas de seguridad). Y aunque la subrogación puede operar, incluso, aunque la documentación de la empresa cesante en la contrata no está completa, si no se trata de "documentación imprescindible" para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar haberse atendido las obligaciones dinerarias y de SS; en todo caso, si no se remite esa documentación no se produce transferencia alguna hacia la empresa contratante (SSTS 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -).

3. De esa doctrina se desprende que la empresa entrante no tiene el deber de subrogarse en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa saliente, cuando esta última ha incumplido de manera relevante con la obligación de facilitarle la documentación atinente a los trabajadores adscritos a la contrata.

La correcta aplicación de estos criterios exige que la empresa saliente haya incurrido en un efectivo y relevante incumplimiento de las obligaciones del convenio colectivo, que le resulte imputable por haber desatendido injustificadamente, de manera dolosa o negligente, su obligación de facilitar a la entrante toda la documentación necesaria en tal sentido.

Pero bien pudiere suceder que ese supuesto incumplimiento traiga causa de un previo incumplimiento de las obligaciones convencionales por parte de la propia empresa entrante, o se derive de la actuación de un tercero - el propio cliente, por ejemplo-, o por cualquier otro motivo no resulte achacable a la anterior contratista.

No puede aplicarse esa misma doctrina cuando las concretas y particulares circunstancias del caso evidencien que no es posible atribuir realmente a la empresa saliente el incumplimiento de tal obligación. Dicho de otra forma, cuando no pueda considerarse que hubiere llegado a incurrir en un efectivo incumplimiento de las

obligaciones del convenio colectivo, por concurrir circunstancias que justifican su actuación y hacen inexigible otro comportamiento.

4. Y eso es justamente lo que así sucede en el presente asunto, en el que se da la singular circunstancia de que se inicia el curso escolar en septiembre de 2016, sin que el Ayuntamiento titular del centro educativo hubiere llegado a resolver la licitación de la contrata de limpieza para esa anualidad.

Ante esa situación, el Ayuntamiento destina a su propio personal a las tareas de limpieza, hasta el día 1 de diciembre de 2016, en que pasan a ser desempeñadas por el personal propio de la empresa demandada, que resulta nueva adjudicataria del servicio por acuerdo de la corporación local del día 2 de diciembre, sin que esa adjudicación le hubiere sido notificada a la empresa saliente para que pudiese haber cumplido con la obligación de facilitar la documentación de los trabajadores a la nueva contratista, lo que no tiene lugar hasta el 9 de diciembre.

A lo que se añade otra circunstancia de especial relevancia a estos efectos, cual es el hecho de que tampoco consta que la propia empresa entrante hubiere notificado a la saliente que a partir de esa fecha pasaba a desempeñar las tareas de limpieza del centro, tal y como contempla el convenio colectivo.

Recordemos que el art. 14 del Convenio dispone expresamente que la documentación relativa a los trabajadores adscritos a la contrata debe entregarse por la empresa saliente en un plazo comprendido entre cinco y 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 lo que viene a ser la imposición a ambas empresas de la mutua y recíproca obligación de notificar a la otra esa circunstancia, a lo que añade que, "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".

En consecuencia, y conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, tanto una como otra empresa están obligadas a comunicar a la otra el cambio de la adjudicación del servicio.

Los hechos probados del caso de autos demuestran que la empresa entrante ya conocía esa realidad desde que comenzó a prestar el servicio de limpieza del centro escolar con su propio personal en fecha 1 de diciembre, mientras que la saliente no tiene conocimiento del cambio de adjudicatario hasta que se lo notifica el Ayuntamiento el día 9 de diciembre. Una situación a la que ha contribuido de manera especialmente relevante la propia empresa entrante, a la que el convenio colectivo le atribuye igualmente el deber de informar de ese cambio a la saliente.

Es evidente que también puede haberse producido algún tipo de error en la gestión del asunto por parte de la corporación local titular del centro educativo, pero lo cierto es que no consta probado, de ninguna forma, que la empresa saliente hubiere podido conocer con anterioridad a esa fecha el nombre de la nueva adjudicataria, o tuviere la posibilidad de identificarla por cualquier otro medio con carácter previo a la fecha del efectivo inicio de la prestación de servicios, al objeto de cumplir con la obligación que le impone el convenio colectivo.

En tales circunstancias no resulta atribuible a la empresa saliente el incumplimiento de las obligaciones que le impone el convenio colectivo, y por esa razón no estamos en este caso ante una infracción de la regulación convencional de la que pueda derivarse la consecuencia jurídica prevista con carácter general en la doctrina jurisprudencial sobre la materia.

Debe entonces prevalecer el derecho de la trabajadora a conservar el empleo y la vigencia de la relación laboral en los términos previstos en el convenio colectivo, sin perjuicio, claro está, de que la nueva adjudicataria pudiese reclamar la correspondiente indemnización de daños y perjuicios como consecuencia de esa anómala tramitación y ejecución del proceso de cambio de adjudicatario de la limpieza del colegio público de cuya contrata trae causa el litigio.

Cuarto.

Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, es la sentencia referencial la que contiene la buena doctrina, lo que impone la estimación del recurso para casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación con la desestimación del recurso de igual clase formulado por la empresa demandada, con la confirmación en sus términos de la resolución de instancia y la imposición a dicha empresa de las costas de suplicación en la cuantía de 800 euros de conformidad con lo dispuesto en el art. 228.1 LRJS. No ha lugar a imponer las cosas de casación.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.ª Encarnación, contra la sentencia dictada el 23 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 1332/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Toledo, de fecha 2 de junio de 2017, recaída en autos núm. 85/2017, seguidos a su instancia contra Limpiezas Industriales Muper, S.L. y el Fondo de Garantía Salarial, para casar y anular dicha resolución, y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de igual clase formulado por la empresa demandada y confirmar en sus términos la sentencia de instancia, con imposición a dicha recurrente de las costas de suplicación en la suma de 800 euros. Sin que haya lugar a imponer las costas de casación.

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). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.