

“SUCESIÓN DE CONTRATISTAS. EXONERACIÓN DE LA EMPRESA ENTRANTE POR NO SER UN SUPUESTO DE SUCESIÓN AL AMPARO DEL ART.44 E.T. ESPECIAL REFERENCIA AL ART. 14 DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2012-2014, Y AL ART. 44 DEL E.T. Y ANÁLISIS CON JURISPRUDENCIA”

Estimados afiliados/afiliadas en este artículo bastante extenso, por lo importante e interesante del tema, vamos a comentaros la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2016, recurso nº 2269/2014. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

En dicha sentencia se analiza la Sucesión de contratistas, se trata de un trabajador al que se le adeudan cantidades salariales anteriores al cambio de contrata, y dicha subrogación se produce por mandato del [artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal](#) para las empresas de seguridad 2012-2014, que expresamente exonera a la contratista entrante del pago de las retribuciones devengadas antes de la subrogación, por no ser un supuesto de sucesión, al amparo del artículo [44 del Estatuto de los Trabajadores](#) (E.T.). Se trata, en concreto, de determinar la legalidad de las previsiones contenidas en el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2012-2014.

Como ANTECEDENTES DE HECHO destacar lo siguiente:

PRIMERO.- Con fecha 30 de diciembre de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

1º .- El demandante, D. Horacio con DNI NUM000, viene prestando servicios para la empresa EULEN SEGURIDAD S.A., con una antigüedad de 01-02-2008, categoría profesional de vigilante de seguridad sin arma y salario mes con p/p de pagas extras de 1.356,52 euros y centro de trabajo, dependencias del servicio vasco de empleo-Lambide, en Durango.

2º.- El demandante venía prestando servicios para la mercantil SOCOSEVI S.L., siendo subrogada por la demandada EULEN en fecha 22 de Octubre 2012.

3º.- El demandante ha percibido los salarios -en los conceptos de salario base, plus nocturno, plus horas festivas, plus peligrosidad, plus transporte, plus vestuario, y horas extras- que constan en las nóminas aportadas por el demandante las cuales obrantes en la prueba documental se dan por reproducidas.

4º.- EL demandante ha realizado las siguientes jornadas (jornada según Convenio Colectivo 162 horas):

Enero 2011	183 horas
Febrero 2011	183 horas
Marzo 2011	206,50 horas
Abril 2011	163,50 horas
Mayo 2011	202,50 horas
Junio 2011	153,70 horas
Julio 2011	164,24 horas
Septiembre 2011	165,75 horas
Octubre 2011	173,25 horas
Noviembre 2011	177,75 horas
Diciembre 2011	199 horas

5º.- El demandante no percibió suma alguna en el mes

de octubre 2012 en que trabajo para Socosevi ni la liquidación de las pagas extras.

6º.- La empresa Socosevi se encuentra en situación concursal ante el juzgado de lo mercantil nº 2 en procedimiento concursal abreviado 237/2013 J.

7º.- Resulta de aplicación el Convenio Colectivo de empresas de Seguridad, al estar encuadradas en tal ámbito funcional las mercantiles.

8º.- Con fecha 6-2-13 se celebró el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin efecto".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que rechazando la excepción de incompetencia de jurisdicción y estimando la demanda formulada por D. Horacio frente a SOCOSEVI S.L en situación concursal, su administrador concursal D. Victorio , EULEN y FOGASA, debo condenar y condeno solidariamente a las empresas SOCOSEVI S.L en situación concursal y EULEN, a que abone a la demandante por los conceptos detallados la cantidad de 3.289,45 euros, absolviendo al FOGASA sin perjuicio de la responsabilidad que proceda en ejecución de sentencia".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 6 de mayo de 2014 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: 1º) Se estima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Eulen Seguridad SA contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao, de 30 de diciembre de 2013 , dictada en sus autos nº 241/2013, seguidos a instancias de D. Horacio , frente a Socosevi SL, la hoy recurrente y el Fondo de Garantía Salarial, sobre cantidad (salarios); en consecuencia, con revocación de pronunciamiento en cuanto condena a la recurrente, la absolvemos de lo pedido en la demanda, confirmando el resto de lo resuelto en la misma.

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal del Fondo de Garantía Salarial, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 27 de septiembre de 2012 , así como la infracción de lo dispuesto en el art. 9.3 de la Constitución Española y 3.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores y art. 44.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 14 del Convenio colectivo aplicable.

Como **FUNDAMENTOS DE DERECHO** más importantes:

PRIMERO.- La cuestión controvertida en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si en un supuesto de subrogación empresarial por sucesión de contratistas operada por mandato del convenio colectivo, que expresamente exonera de responsabilidad a la empresa entrante por deudas salariales contraídas por la empresa saliente antes de la transmisión, la empresa que se hace cargo de la plantilla en aplicación del convenio

Los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004.

responde o no de aquéllas deudas salariales. Se trata, en concreto, de determinar la legalidad de las previsiones contenidas en el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2012-2014.

La sentencia recurrida por el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 6 de mayo de 2014, recaída en el recurso 710/2014 , que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil EULEN SEGURIDAD, S.A. contra al sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao que había estimado la demanda formulada por D. Horacio y condenado solidariamente a la referida mercantil y a SOCOSEVI, S.L. absolviendo al FOGASA.

Disconforme con la expresada resolución, el FOGASA ha formulado el presente Recurso de Casación para la

Unificación de la Doctrina, ofreciendo como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de septiembre de 2012, recaída en el recurso 7557/2011. En la misma se contempla el supuesto de varios trabajadores que venían prestando servicios para una empresa de seguridad como vigilantes en diversos establecimientos de una cadena hotelera hasta que en una fecha determinada, la empresa para la que prestaban servicios fue sustituida por una nueva que, en cumplimiento del convenio, se hizo cargo de tales trabajadores.

En la fecha del cambio de contratista, la empresa saliente adeudaba a los trabajadores diversas cantidades por salarios. Resultaba de aplicación el Convenio Estatal de Empresas de Seguridad. La demanda de los actores fue estimada y la sentencia referencial confirmó la condena solidaria de ambas empresas por entender que el supuesto estaba regido por el artículo 44.3 ET pues la sucesión de contrata ha de entenderse como una auténtica sucesión de plantilla, perfilando que, pese a que la asunción de plantilla se debe al cumplimiento del convenio colectivo, el carácter voluntario o no de dicha asunción no afecta al alcance de la obligación de responder solidariamente de las deudas nacidas con anterioridad a la transmisión.

La comparación de ambas resoluciones evidencia una total similitud pues en ambas se debate la posible exención de responsabilidad de la empresa entrante en la deuda salarial contraída por la anterior contratista en supuestos de sucesión de contratas de vigilancia y seguridad sujetas al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad cuyo artículo 14.3 establece expresamente que sólo la saliente responde por tales deudas. La sentencia recurrida considera que se trata de una subrogación convencional y, por tanto, debe aplicarse la exoneración contenida en el propio convenio. Sin embargo, la de contraste considera que no se trata de una mera subrogación convencional sino que la misma se produce en atención al artículo 44 ET, lo que conlleva la responsabilidad de la deuda para la nueva contratista. Queda cumplida, en consecuencia, la exigencia prevista en el artículo 219.1 LRJS puesto que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos diferentes.

SEGUNDO.- Resulta necesario dejar constancia de que en el presente supuesto de sucesión de contratos de prestación de servicios de seguridad, la empresa que asume la contrata, tras la finalización del encargo a la

entidad que venía prestando los reseñados servicios, se hizo cargo del personal en cumplimiento de las previsiones del convenio colectivo aplicable y en las condiciones previstas en el mismo. En efecto, nos encontramos ante un supuesto -continuación sucesiva en el tiempo de empresas en la contrata de servicios de seguridad para una entidad principal-, en el que no hay una transmisión de empresa entre las dos entidades codemandadas que han venido prestando el servicio sucesivamente, puesto que no existe el traspaso de una entidad económica que mantenga su identidad entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica. De ello se deriva que no estemos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Sala, a partir de la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92, ha señalado, a propósito de la subrogación establecida en el precepto referido, que "ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación". Por ello, para garantizar en la medida de lo posible la continuidad en el empleo, en los convenios colectivos se suelen acordar, para el caso de la sucesión de contratistas en las que no se produce el fenómeno de la transmisión previsto en el artículo 44 ET, unas denominadas cláusulas subrogatorias que establecen importantes garantías de empleo para los trabajadores afectados a través de la imposición de la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata. La validez de estas cláusulas no ha venido admitiendo duda alguna porque si el supuesto de hecho a que se refieren queda excluido del artículo 44 ET, resulta perfectamente válido que la autonomía colectiva favorezca la continuidad de las relaciones laborales afectas a un servicio que permanece y que ese favorecimiento se realice en unas concretas y determinadas condiciones que son fruto del acuerdo logrado a través de la negociación colectiva.

De esta manera, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02, que recoge la doctrina comunitaria-. La su-

brogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no

TERCERO.- El artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso. Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso".

En concordancia con este mandato el artículo 44.3 ET establece la responsabilidad solidaria de ambas empresas a las transmisiones por actos inter vivos durante tres años por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Se trata, pues, de una previsión específica incorporada por el legislador español que, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en los casos de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar (SSTs de 15 de julio de 2003, rec. 3442/2001 y 4 de octubre de 2003, Rec. 585/2013 , entre otras).

Por su parte, el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2012-2014, en redacción idéntica a la del actual artículo 14 del Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2015-2016 y a la del anterior Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2009-2012, viene disponiendo, por lo que a los presentes efectos interesa lo siguiente:

"Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausen-

cias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45 , 46 y 50 de este Convenio Colectivo , las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

.../...

La Empresa cesante en el servicio:

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y
- 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".

CUARTO.- A la vista de todo lo reseñado anteriormente, la Sala entiende que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida y que, por tanto, la nueva empresa adjudicataria del servicio de seguridad que tiene obligación de subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa por mandato del artículo 14 del Convenio Colectivo , lo debe hacer con los requisitos y límites que el mismo establece, sin responder de las deudas contraídas por la empresa adjudicataria anterior con sus trabajadores antes de la asunción de la contrata por la nueva empresa. Los fundamentos que avalan esta conclusión se apoyan en los razonamientos que se exponen a continuación.

Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de la Sala han sido constantes en señalar que cuando no se dan los requisitos legalmente previstos la subrogación puede producirse por mandato del convenio colectivo y para estos supuestos no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias de la cláusula del convenio aplicable; la subrogación sólo se producirá si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que allí se dispongan.

Así, la ya lejana STS de 10 de diciembre de 1997, rec. 164/1997 señaló que: "en los supuestos de sucesión de contratas la pretendida transmisión de contratas, no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que

venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta, pues la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente" para añadir que "No existe, por tanto, una transmisión empresarial en los términos que se regulan ni en el art. 44 ET ni en el ap. 1 del art. 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1977, por lo que la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente de producirse no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable, a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse". Doctrina reiterada punto por punto por la SSTs de 31 de marzo de 1998, rec. 1744/1997 y de 29 de enero de 2002, rec. 4749/2000.

Referida a empresas de limpieza, la STS de 23 de mayo de 2005, rec. 1674/2004, señaló que "en las contrataciones sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET, sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida".

La STS de 20 de septiembre de 2006, rec. 3671/2005, referida a un supuesto de sucesión de contrataciones de seguridad, reiteró que "en los supuestos de mera sucesión de contrataciones, sin transmisión de elementos patrimoniales, no existe una transmisión empresarial en los términos que se regulan en el artículo 44 ET... [por lo que]... la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente, de producirse, no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el

convenio colectivo aplicable a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse".

Más recientemente la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011, ha señalado que "*los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007, porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa ... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Seguridad ...", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, pues como decíamos en nuestras SSTs de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99, respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET, sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio".*

Con tales fundamentos, nuestra reciente STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012, ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, que "En el asunto examinado, como anteriormente se ha consignado, no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco "sucesión de plantillas", por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece."

No constituye óbice alguno para el mantenimiento de la expresada conclusión que la STJCE 29/2002, de 24

de enero -asunto Temco Service Industries - dispusiera que "el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato".

Tal previsión se refiere a los efectos derivados directamente de la Directiva y, obviamente, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET, pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET. Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria, introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla. Y es que la relación entre el artículo 44 ET y el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación.

En este punto conviene advertir que la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos:

- a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello.
- b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una "sucesión de plantilla" y una ulterior "sucesión de

empresa".

c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo.

d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/723/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET).

Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de coherencia previsiones de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, conocedores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pautado). La tarea de los órganos jurisdiccionales, en consecuencia, no es la de enjuiciar la bondad material o social de sus previsiones sino el ajuste a las normas de Derecho necesario y en tal empeño consideramos que la sentencia de instancia alberga doctrina acertada.

QUINTO.- En el reiterado artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad no se impone la subrogación absoluta de todos los trabajadores que, adscritos a la contrata, prestaban servicios en la empresa saliente. La subrogación convencional está limitada a aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos siete meses. Si estuviéramos en un supuesto del artículo 44 ET tal limitación personal sería claramente ilegal. Sin embargo, la Sala ha avalado explícitamente su legalidad por entender que en la regulación del referido precepto convencional no se está ante una transmisión del artículo 44 ET, sino que la asunción de los trabajadores por la contratista entrante no obedece a su decisión o conveniencia sino al mandato del propio convenio colectivo que regula la subrogación de manera específica.

La STS de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007 avaló expresamente la inexistencia de subrogación por incumplimiento del período mínimo de prestación de servicios previsto en el artículo 14 del Convenio que nos ocupa, reiterando expresamente que "en la presente ocasión no estamos enjuiciando ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa "Secúritas" (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Segurisa", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, pues como decíamos en nuestras SSTS de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99, respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET, sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio".

La validez de la examinada exigencia convencional de una determinada antigüedad en el personal para que la empresa entrante tenga la obligación de subrogarse ha sido reiterada por las SSTS de 27 de abril de 2012, rec. 3524/2011 y de 16 de julio de 2014, rec. 2440/2013. Y por las mismas razones resulta evidente que la parte del artículo del convenio que la empresa cesante en el servicio deberá atender como único y exclusivo obligado los pagos y cuotas derivados de la prestación de trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, configura, al igual que la antigüedad en la prestación de los servicios, condición constitutiva de la subrogación convencional impuesta por el artículo 14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad; lo que determina que la empresa entrante en la contrata no responde de las deudas salariales contraídas por la saliente antes de la subrogación con los trabajadores subrogados.

FALLAMOS

Desestimamos el Recurso de casación para la Unificación de la Doctrina interpuesto por el Fondo de Garantía Salarial, representado y asistido por Abogado

del Estado, contra la sentencia de fecha 6 de mayo de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación núm. 710/2014, formulado frente a la sentencia de fecha 30 de diciembre de 2013, dictada en autos 241/2013, por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, seguidos a instancia de D. Horacio, contra SOCSEVI, S.L., FOGASA y EULEN SEGURIDAD S.A., sobre Cantidad. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

**Francisco José
Malfeito Natividad**
Director Asesoría
Jurídica
USO-Madrid
(en excedencia)

