

06 APR 2021

# Revista Española de Derecho del Trabajo

2015

Núm. 180 (Octubre)

Jurisprudencia

II. Despidos

C) Subrogación empresarial

## C) Subrogación empresarial

### 11 Trabajador con contrato de relevo y representante sindical jubilado parcial. No procede la subrogación del primero en la empresa adjudicataria si el segundo continúa en la empresa que ha cesado en la contrata

Relief contract worker and union representative partially retired. Not applicable subrogation of the first in the company that obtain the contract if the second company continued on the contract has ceased. STSJ Castilla y León 26 marzo 2015 (AS 2015, 922)

**EDUARDO ROJO TORRECILLA**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*

**ISSN 2444-3476**

**Revista Española de Derecho del Trabajo 180**

#### Sumario:

1. Introducción
2. Los hechos del litigio
3. La argumentación jurídica de la sentencia del JS
4. La respuesta del TSJ. Relevista y relevado «van de la mano», es decir, deben prestar servicios para la misma empresa
  - 4.1. Sobre la petición de revisión de hechos probados
  - 4.2. Sobre la infracción de normativa y jurisprudencia aplicable

**RESUMEN:** El comentario estudia y analiza una sentencia dictada en un conflicto laboral por despido de un trabajador. La empresa adjudicataria de la contrata no incorporó al trabajador por entender que no estaba legalmente obligada. El Juzgado estimó la demanda y declaró la improcedencia del despido. El Tribunal Superior de Justicia estima el recurso por considerar que no concurrían las causas de subrogación pactadas en el convenio colectivo nacional.

**ABSTRACT:** The comment examines and analyses a judgment in a labour dispute by dismissing a worker. The company awarded the contract is not up to the employee to understand that it was not legally required. The court granted the application and declared unfair dismissal. The Superior

Court upheld the appeal on the ground that the causes were not met agreed in the national collective agreement.

**PALABRAS CLAVE:** contrato de trabajo, subrogación, empresas de seguridad.

**KEY WORDS:** employment contract, subrogation, security companies.

**Fecha recepción original:** 1 de Septiembre de 2015

**Fecha aceptación:** 10 de Junio de 2015

## 1. INTRODUCCIÓN

La [sentencia objeto de comentario es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el 26 de marzo de 2015](#) (AS 2015, 922), recurso de suplicación núm. 2192/2014, de la que fue ponente el magistrado D. Gabriel Coullaut.

El litigio versa sobre la conformidad o no a derecho de la extinción del contrato de un trabajador contratado por una empresa que, en el momento de dicha contratación, asumía la vigilancia y seguridad de los distintos centros de la Universidad de León, y que no es subrogado por la nueva empresa adjudicataria cuando se produce el cambio de titular de la contrata.

Elementos importantes a considerar, como se explicará más adelante, son de una parte la existencia de un contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial de un trabajador que ostenta cargo representativo de los trabajadores en la empresa, y de otra la decisión de dicho representante, al amparo de las posibilidades que le otorga tanto la normativa legal como convencional, de continuar en la empresa que ha perdido la contrata.

## 2. LOS HECHOS DEL LITIGIO

Estamos ante un supuesto en el que un trabajador es contratado, bajo la modalidad contractual de contrato de relevo, regulada en el [art. 12.7](#) de la [Ley del Estatuto de los trabajadores](#) («a) se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa de duración determinada»), para desarrollar su actividad en una empresa que asume las tareas de vigilancia y seguridad de la Universidad de León, tanto en los centros de dicha ciudad como en los de Ponferrada.

La contratación está vinculada a la decisión de un trabajador de la misma empresa de acogerse a la jubilación parcial, prevista en el [art. 166.2](#) de la [Ley General de Seguridad Social](#) («Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos...») y en el art. 12.6 de la LET, con la particularidad, que tendrá especial importancia en la resolución final del litigio, de tratarse de un representante de los trabajadores.

En los hechos probados de la sentencia de instancia se menciona el pliego de condiciones del contrato adjudicado a dicha empresa, Eulen Seguridad SA, el 1 de febrero de 2010, con el número total de horas anuales de servicio y el número necesario de vigilantes de seguridad para poder prestar dicha actividad.

En diciembre de 2013 la Universidad de León saca nuevamente a concurso la contratación de los servicios referenciados, que son adjudicados a partir del 1 de marzo de 2014 a la empresa Garda servicios de seguridad SA. El número de horas anuales de servicio es inferior al del contrato anterior, así como el personal necesario para la prestación de la actividad. Más concretamente, en el nuevo pliego de condiciones el número de horas contratadas de vigilancia en el campus de Ponferrada es de 6.784 anuales, frente a las 10.660 horas de la contrata de 2010; además, mientras que en el anterior contrato se mencionaba de forma expresa el número de trabajadores necesarios para las tareas asignadas, en el nuevo no hay ninguna mención a ello.

De esta circunstancia se hizo eco la prensa local que mencionó un recorte del 35 % del personal anterior, pasando de 14 a 9 trabajadores en los centros de León y de 6 a 4 en los de Ponferrada<sup>1)</sup>.

Por entender la empresa anteriormente adjudicataria de la contrata, Eulen Seguridad, que era de aplicación el convenio colectivo nacional de empresas de seguridad, y más concretamente el art. 14 sobre «subrogación de servicios», dirigió comunicación al trabajador contratado con contrato de relevo para informarle de la subrogación laboral de la nueva empresa en los derechos y obligaciones contractuales. Con carácter general, y sin perjuicio pues, como más adelante se verá, de la no aplicación al caso analizado, dicho precepto dispone en su apartado A) que «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...»

Tesis contraria fue la de Garda servicios de seguridad, que tres días después del escrito anterior remitió otro al trabajador en el que le comunicaba que no procedía la subrogación, con justificación de la no aplicación del art. 14 del convenio colectivo nacional por un doble motivo: en primer lugar, porque el trabajador jubilado parcial, cuya reducción de jornada posibilitaba el contrato de relevo, había decidido permanecer en la empresa Eulen Seguridad, posibilidad expresamente contemplada en el apartado C) de aquel precepto, con algunas excepciones que no eran de aplicación al caso («Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria...»); en segundo término, porque las condiciones del nuevo contrato de vigilancia y seguridad suscrito con la Universidad de León no eran las mismas que la del pactado en 2010, variando su contenido y extensión (en definitiva, menos horas anuales de servicio y menos personal) como ya he indicado con anterioridad.

Ante la situación de incertidumbre jurídica en que se encontró el trabajador afectado, interpuso demanda por despido contra ambas empresas, que fue estimada por el Juzgado de lo Social en sentencia de 23 de julio de 2014 con declaración de su improcedencia y condena a su readmisión o indemnización. Es contra esta sentencia contra la que se alza la empresa Garda servicios de seguridad en su recurso de suplicación que dará lugar a la sentencia objeto de este comentario.

### 3. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA DEL JS

A partir de la información disponible en los fundamentos de derecho de la sentencia del TSJ (no he podido acceder al texto de la resolución de instancia) se constata que el JS aceptó la posibilidad, negada por la ahora recurrente, de que un trabajador relevista y otro relevado (es decir, contrato de relevo y jubilación parcial) puedan prestar servicios en empresas diferentes cuando se produzca una subrogación que altere el sujeto empresarial.

Por decirlo con las propias palabras del TSJ, recogidas en el fundamento de derecho segundo, la juzgadora de instancia llega a la conclusión de que «es factible que relevista y relevado pasen a prestar servicio en distintas empresas dependiendo de los avatares por los que transcurra la subrogación». Esta tesis será rechazada por el TSJ al responder, como en seguida explicaré, al recurso de suplicación.

### 4. LA RESPUESTA DEL TSJ. RELEVISTA Y RELEVADO «VAN DE LA MANO», ES DECIR, DEBEN PRESTAR SERVICIOS PARA LA MISMA EMPRESA

El recurso de suplicación se interpone al amparo de lo dispuesto en los apartados b) y c) del [art. 193](#) de la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#), con petición de revisión de hechos probados y alegación de infracción de normativa y jurisprudencia aplicable.

#### 4.1. SOBRE LA PETICIÓN DE REVISIÓN DE HECHOS PROBADOS

Con respecto a la revisión solicitada («Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas») se formulan cinco peticiones.

La primera petición versa sobre una cuestión que no afecta al núcleo duro de la sentencia, es decir a la existencia o no de un despido, ya que se refiere a cuál es el salario del trabajador; la petición no es acogida porque ni el salario ni la antigüedad del actor fueron objeto de controversia en la instancia.

En segundo término, se solicita que conste expresamente que el trabajador sustituido por el actor se encontraba en situación jurídica de jubilación parcial, petición aceptada por la Sala pero que en cualquier caso ya queda claro que era así a partir de toda la argumentación jurídica utilizada por la juzgadora de instancia.

A continuación, y esta modificación, que es también aceptada, me parece de bastante importancia para la decisión final que adoptará el TSJ, se pide la adición de que el trabajador jubilado parcial optó por continuar prestando sus servicios para Eulen Seguridad (al amparo de las posibilidades, ya explicadas, del art. 14 del  [convenio estatal](#)) y así fue, y que además esta empresa suscribió un nuevo contrato de relevo para cubrir la reducción de jornada del jubilado parcial, tratándose la nueva contratación (indefinida) de un trabajador que ya prestaba sus servicios con anterioridad en la empresa pero con contrato temporal para obra o servicio determinado, en el bien entendido de que el dato de la continuación de la prestación de servicios en Eulen Seguridad ya se deducía de la fundamentación jurídica de instancia (no así los datos de la contratación de relevo).

Igualmente, es aceptada la petición de adición de un nuevo hecho probado, en el que se mencionaba que el número de horas contratadas en el nuevo contrato formalizado en 2014 había descendido desde las 32.050 horas anuales de servicio del contrato de 2010 hasta las 22.844 del de 2014, y que ello implicaba la reducción del número de trabajadores necesarios para la prestación de la actividad, no habiéndose subrogado en los contratos de trabajo de aquellos trabajadores con menor antigüedad.

En fin, la última petición versaba sobre la adición de un nuevo hecho probado en el que se recogían diversas prescripciones técnicas del contrato de vigilancia que a juicio de la recurrente eran importantes, tesis no compartida por la Sala que desestima la petición por considerarla «innecesaria» para la resolución del caso.

Recuérdese, dicho sea incidentalmente, que la consolidada doctrina del Tribunal Supremo respecto a los requisitos requeridos para que pueda prosperar la revisión de hechos probados en instancia, es que dicha modificación sea trascendente para la resolución del litigio, transcendencia que obviamente será el TSJ (recurso de suplicación) o el TS (recurso de casación) quien deberá determinar si concurre o no.

#### 4.2. SOBRE LA INFRACCIÓN DE NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA APLICABLE

El núcleo duro del debate, tanto en instancia como en suplicación, gira alrededor de la obligación de la empresa adjudicataria del nuevo contrato (Garda servicios de seguridad) de subrogarse en los derechos y obligaciones laborales del trabajador contratado por la anterior empresa prestadora de los servicios de vigilancia (Eulen seguridad). La Sala, con buen criterio jurídico a mi entender, va a estimar la petición contenida en el recurso, consistente en síntesis en que el trabajador relevista debía seguir prestando sus servicios para Eulen Seguridad porque también lo seguía haciendo el trabajador relevado.

La tesis de la recurrente es que existe una vinculación entre ambas situaciones jurídicas (contrato de relevo y prestación del trabajo a tiempo parcial en situación de jubilación parcial) que no permite su separación y prestación de servicios en empresas diferentes, trayendo además a colación en defensa de su tesis que se confirma su veracidad jurídica por el hecho de que Eulen Seguridad «se haya visto obligada a celebrar un nuevo contrato de relevo con otro trabajador para completar la jornada parcial del trabajador relevado por jubilación parcial y mantener el mismo volumen de empleo».

La argumentación con la que el TSJ estimará la alegación de infracción de la normativa aplicable por la sentencia de instancia gira alrededor de estos argumentos:

A) En primer lugar, hemos de partir del dato fáctico, con innegable trascendencia jurídica, de la permanencia del representante de los trabajadores, en su estatus jurídico de jubilado parcial, en la anterior empresa adjudicataria (2010).

De la dicción de los preceptos que disciplinan la normativa reguladora del contrato de relevo y la jubilación a tiempo parcial se infiere con toda claridad la estrecha vinculación entre los mismos, de tal manera que las condiciones de trabajo del trabajador relevista están determinadas por los cambios experimentados en la reducción de jornada operada por el trabajador relevado (piénsese en cómo variará el salario del primero, por ejemplo, en función de la mayor o menor reducción de jornada a la que decida acogerse el trabajador relevado).

No afecta en modo alguno a esta estrecha relación el que el contrato de relevo pueda formalizarse por una duración temporal, unida a la del tiempo que reste al trabajador jubilado parcialmente para acceder a la plena jubilación, o bien sea de duración indefinida, ya que en cualquier caso, insisto, las condiciones contractuales (jornada, salario, categoría o grupo profesional o puesto de trabajo) vienen condicionadas por los cambios producidos en la situación contractual del trabajador relevado.

Por decirlo con las propias palabras del TSJ, el relevista debe permanecer en la misma empresa que el relevado «ya que las vicisitudes del contrato de relevista están condicionadas por las del relevado como se infiere de la regulación de uno y otro contrato contenida en el [art. 12.7](#) del [Estatuto de los trabajadores](#) y [166.2](#) de la [Ley General de Seguridad Social](#)».

B) Continuando y profundizando en la argumentación anterior, cabe recordar que el art. 12.7 de la LET dispone en su apartado c) que la duración de la jornada pactada en el contrato de relevo «deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido», y que el horario de trabajo del relevista «podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él», y que el apartado d) permite (no obliga) a que el puesto de trabajo del relevista sea el mismo que el del relevado, pero que en cualquier caso «deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos...».

Serán estos preceptos sobre los que seguirá construyendo su argumentación estimatoria del recurso la Sala: la naturaleza del contrato, la jornada, la cotización a la Seguridad Social de un contrato (de relevo) está condicionada a decisiones que se adopten por el sujeto que pasa a asumir la condición de jubilado parcial, por lo que difícilmente podrá darse esa relación si los trabajadores prestan sus servicios en empresas diferentes.

Por otra parte, y como argumentación complementaria, la Sala se plantea en qué medida es aplicable el art. 14 del convenio colectivo estatal a un supuesto como éste (aunque finalmente no entrará en el análisis de su infracción alegada) en el que la subrogación requeriría que en la empresa adjudicataria hubiera una situación contractual (trabajo a tiempo parcial por situación de jubilación parcial) que, en hipótesis de trabajo, permitiera la incorporación del relevista con un contrato de relevo, y tal situación «no consta que exista en la recurrente».

En definitiva, y con ello concluyo este comentario, la empresa Eulen seguridad quedó condicionada por la decisión adoptada por un representante legal de los trabajadores, que al decidir permanecer en la empresa «arrastró» tras de sí al trabajador relevista, no pudiendo aplicarse el art. 14 del convenio colectivo nacional de empresas de seguridad por no concurrir los requisitos recogidos en la normativa laboral y de protección social.

Buena lectura de la sentencia.

## FOOTNOTES

---

<sup>1</sup>

Daniel SAN JUAN. «El nuevo contrato de seguridad de la ULE obliga a reducir un 35 % la plantilla». Leonnoticias.com 04/03/2014. <http://leonoticias.com/frontend/leonoticias/La-Universidad-De-Leon-Reduce-Su-Plantilla-De-Seguridad-En-U-vn138661-vst383> (última consulta: 1 de septiembre de 2015).